

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah salah satu peninggalan berarti didalam melaksanakan suatu organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung pengaruhi efisiensi serta efektifitas suatu organisasi, dalam perihal ini perusahaan. Sesuatu perusahaan sadar kalau karyawan ialah investasi yang sangat bernilai. Oleh sebab itu, sesuatu perusahaan butuh mempunyai sesuatu perlengkapan yang bisa mengendalikan sumber daya investasi ini.

Manajemen sumber daya manusia ialah perlengkapan ataupun bagian dari organisasi yang memfokuskan buat pengaturan diri pada faktor sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia merupakan mengelola sumber daya manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang bisa memuaskan hendak pekerjaannya. Perusahaan dalam melaksanakan usahanya wajib menginvestasikan sebagian besar upayanya buat pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, perlengkapan serta teknologi sebesar 10% serta sistem perencanaan sebesar 15% (Amir, 2015).

Bersumber pada presentase tersebut kedudukan manajemen sumber daya manusia sangat memastikan tercapainya tujuan perusahaan, namun buat mengetahui manusia ialah perihal yang lumayan susah. Karyawan pada sesuatu perusahaan tidak hanya diharapkan cakap serta terampil tetapi pula hendaknya berkemauan serta memiliki intensitas buat bekerja secara efisien serta efektif. Keahlian serta kecakapan hendak tidak berarti apabila tidak diiringi oleh moral

kerja serta ketertiban karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu guna manajemen sumber daya manusia disini berarti dalam mewujudkan tujuan perusahaan ialah ketertiban.

Disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Panuluh, 2019:93). Disiplin kerja bisa mendesak gairah kerja serta semangat kerja karyawan. Tidak hanya tercapainya tujuan perusahaan, disiplin kerja memotivasi karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Motivasi sebagai upaya untuk memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, adapun motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan individu agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Buat memelihara serta tingkatkan ketertiban kerja yang baik, banyak aspek yang hendak pengaruhi salah satunya ialah aspek lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja ialah salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan hendak sanggup melakukan kegiatannya dengan baik buat menggapai sesuatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh sesuatu keadaan Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta aman. Lingkungan kerja yang aman serta mengasikkan bisa membuat mereka lebih tenang, efisien, tekun, serta sungguh- sungguh dalam mengalami tugas- tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk bila kita mencermati unsur- unsur yang terdapat dalam Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebab berhubungan langsung dengan karyawan.

Kinerja pada biasanya bisa dimaksud selaku kesuksesan seorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang megikuti tata metode ataupun prosedur standar yang sudah diresmikan. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja bisa dinilai serta diukur secara objektif hendak tingkatkan motivasi karyawan buat bisa bekerja lebih baik, namun apabila kinerja dinilai secara subjektif serta tidak terdapat pengukuran

yang jelas hendak menimbulkan karyawan terdemotivasi serta membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor- faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya bisa bersumber dari aspek orang serta aspek lingkungan kerja. Perusahaan bisa tingkatkan kinerja karyawannya apabila didalam diri karyawannya mempunyai pemahaman buat bisa patuh serta mentaati ketentuan di perusahaan. Aspek lingkungan kerja juga pengaruhi kinerja karyawan, lingkungan yang baik hendak memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebab karyawan hendak merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya serta hendak merasa aman bekerja dengan lingkungan non fisiknya. Dengan mencermati disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja, karyawan hendak mempunyai kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan juga bisa tercapai.

Hal- hal tersebut bisa terjalin pada PT. XYZ yang ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang sub kontraktor di Jakarta. PT. XYZ sudah berdiri sepanjang 52 tahun serta mempunyai slogan “*Build for Better Living*” ini jadi sesuatu visi misi ataupun tujuan yang butuh di capai oleh industri buat bisa melayani konsumennya. PT XYZ & Sons awal mulanya mengawali bisnis F&B pada tahun 1968 sepanjang sebagian tahun saat sebelum pindah ke industri konstruksi pada tahun 1983. Diawali dengan mengimpor produk langit-langit saat sebelum tumbuh ke divisi lain semacam lantai, produk keamanan, pintu bergulir, dll. Kami sudah menetapkan tonggak sejarah lain dengan membuka pabrik buat memproduksi produk kami sendiri pada tahun 2002 yang dipasarkan dengan merk BRS, semacam *rolling door* serta membuat jalan baru yang diucap *gyptile* memakai campuran antara konsep

akustik langit-langit; *gypsum flat ceiling*. Pada tahun 2007, sebab permintaan yang besar serta kesuksesan yang terus bertambah, PT XYZ & Sons mendirikan industri kerabat bernama PT XYZ buat penuhi kebutuhan pelanggan kami hendak produk serta layanan pemasangan. Pada tahun 2009 kami mengawali toko retail yang bernama XYZ Home yang berfokus pada produk keamanan rumah.

Visi: Kami berkomitmen buat jadi distributor serta kontraktor spesialis terkemuka buat bahan bangunan arsitektural serta produk keamanan.

Misi: " TERBAIK". Bagikan yang terbaik

“ INOVATIF”. Inovasi dalam produk serta layanan

“ Bisa DIANDALKAN”. Terwujudnya keyakinan pelanggan

“ UNITY”. Bekerja sama buat berhasil.

Hingga daripada itu, perusahaan wajib membenarkan pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik supaya karyawan sanggup membagikan donasi terbaik. Besarnya atensi perusahaan terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan wajib mencermati faktor-faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan ialah dengan mencermati disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Manusia selaku makhluk sosial pula memiliki pemikiran serta kemauan yang berbeda- beda, sebaliknya perusahaan mengharapkan karyawannya bisa bekerja dengan baik serta mempunyai semangat kerja yang besar, dan sanggup menjabarkan visi serta misi yang sudah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu metode yang bisa ditempuh oleh manajemen merupakan dengan pelatihan, kompensasi, serta motivasi untuk mereka yang sanggup membagikan prestasi kerja lebih di satu pihak serta membagikan aksi

disiplin dengan syarat yang berlaku untuk mereka yang tidak sanggup melakukan kewajibannya dengan tanggung jawabnya di lain pihak.

Bersumber pada latar balik diatas penulis memustuskan buat melaksanakan riset dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, serta lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ” modifikasi dari harian (Nurjaya. N, 2021). Pada kajian ini periset melaksanakan riset pada Divisi Marketing.

## **1.2 Ruang Lingkup Masalah**

Ruang lingkup riset membagikan kedalaman riset sehingga diharapkan bisa menjelaskann apa yang hendak diteliti. Ruang lingkup riset ini mencangkup selaku berikut:

1. Riset yang diteliti penulis bersumber pada pengembangan dari hasil- hasil riset lebih dahulu. Riset ini bisa berbentuk modifikasi model ataupun modifikasi tata cara dari hasil-hasil tata cara riset lebih dahulu.
2. Variabel independen yang terdapat dalam riset ini merupakan disiplin, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Ketiga variabel tersebut diseleksi jadi variabel independen sebab bisa berikan akibat yang nyata kepada variabel dependen. Sedangkan itu, variabel dependen yang terpaut dengan variabel independen lebih dahulu merupakan kinerja karyawan. Objek riset ini dikhususkan untuk para karyawan PT. XYZ Divisi Marketing.
3. Riset ini berfokus kepada karyawan PT. XYZ Divisi Marketing. Tata cara riset ini bertabiat kuantitatif, dan pengambilan informasi dicoba memakai kuesioner.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah penulis uraikan dalam latar belakang diatas, maka penulis memutuskan untuk merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT XYZ?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ?

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1. Bagi penulis

Penelitian ini melatih ketajaman analisis dan meningkatkan ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai gambaran variabel yang diteliti.

### 2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi hasil penelitian kepada PT XYZ Divisi Marketing.

### 3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan wawasan khususnya pada bidang sumber daya manusia dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan membahas beberapa hal. Terdapat lima bab pada penelitian ini, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan isi penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan masalah dan sistematika penelitian.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori dasar pencetus penelitian yang berisi teori manajemen SDM dan teori-teori dari variabel yang dijadikan dalam penelitian, kerangka berfikir, dan pembentukan model dari hipotesis.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan dan interpretasi hasil penelitian.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini dibahas tentang hasil penelitian deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan, dan interpretasi hasil penelitian.

## **BAB V: PENUTUP**

Dalam bab ini disajikan tentang kesimpulan dari analisis yang telah digunakan, implikasi manajerial dan keterbatasan serta untuk penelitian sebelumnya.