

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan di era sekarang semakin tajam, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif. Perusahaan mampu bertahan dan bersaing tidak hanya cukup dengan menguasai teknologinya saja, tetapi juga harus handal dalam mengelola sumber daya manusianya, sehingga antara teknologi dan sumber daya manusia berjalan dengan seimbang dan tujuannya dapat dicapai (Sutrisno, 2019:01). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan di era sekarang adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai bidang teknologinya secara responsif karena seringnya terjadi perubahan dalam teknologi.

Saat ini perusahaan memerlukan pencapaian yang maksimal untuk memenuhi tujuannya. Untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal perusahaan memerlukan pengelolaan SDM secara profesional, sehingga SDM yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara efektif (Yusuf, 2015:26). Maka dari itu, dengan adanya pengelolaan SDM secara profesional, akan mengurangi permasalahan yang sering kali muncul, baik secara internal maupun eksternal. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi biasanya dengan memikirkan matang-matang semua pertimbangan yang akan dipilih dan memilahnya dengan baik.

Dalam mengelola SDM, karyawan harus melakukan secara totalitas. Sumber daya manusia (*human resources*) mengandung dua pengertian, pertama, sumber

daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, kedua, menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Amirudin, 2016:9). Oleh karena itu, karyawan diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, dan mengarahkan seluruh aktivitas karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Salah satunya dengan mempunyai karyawan yang berkualitas dan bisa diandalkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan terdiri dari semua upaya, keterampilan dan kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pimpinan dalam perusahaan harus mengelola SDM dengan efektif, sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dalam kepentingan individu maupun perusahaan (Tampubolon, 2016:01). Oleh karena itu, hubungan yang baik harus diterapkan pada seluruh karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak seperti yang diharapkan perusahaan. Perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh karyawan yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan perusahaan, sebaliknya tidak sedikit perusahaan yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia (Harahap dan Amanah, 2018:181).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena dengan

adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan (Bintoro dan Daryanto, 2017:02). Sehingga, penilaian kinerja individu sangat berguna untuk dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan serta dapat mengetahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan di perusahaan.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik dicerminkan dari seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2019:193). Oleh karena itu, untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja, karyawan mampu menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, misalkan masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu adalah modal utama dalam etos kerja diri seseorang yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi mereka akan menjadi produktif. Dengan komitmen yang dimilikinya, karyawan akan bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreativitas dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap organisasi (Kusumaningtyas, 2014:51). Sehingga, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka dan cenderung bersedia meluangkan waktu lebih banyak dan tenaganya untuk

pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja secara optimal.

Perusahaan seharusnya mengetahui kondisi lingkungan kerja untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman agar karyawan mampu bekerja secara optimal (Sudaryo,dkk, 2018:47). Maka dari itu, perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan yang nyaman, bersih dan udara yang baik. Tidak hanya lingkungan fisik saja yang mampu menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja, tetapi lingkungan non fisik juga perlu ada karena jika lingkungan non fisik tidak sesuai yang kita butuhkan akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

PT. Indo Tata Graha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang developer, kontraktor dan property. Dalam mengelola sumber daya manusia, selain melakukan pengembangan karir bagi karyawannya, PT. Indo Tata Graha juga selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawannya, yang mana merupakan salah satu faktor untuk membentuk kedisiplinan dan komitmen organisasi pada karyawannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya dapat memberikan dampak yang baik, terwujudnya perencanaan dan tujuan organisasi bagi PT. Indo Tata Graha.

Dari pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan untuk memberikan perbedaan hasil yang telah dilakukan penelitian terdahulu. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Pengaruh disiplin kerja,

komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha ?
2. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tata Graha.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara akademis
 - a. Sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang. Khususnya untuk penelitian di bidang yang sama dan sebagai media dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan bagi para mahasiswa.
 - b. Untuk menerapkan dan memperluas wawasan teori dari pengetahuan yang telah diterima dalam perkuliahan mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara praktis
 - a. Bagi perusahaan yang diteliti, yaitu diharapkan dapat bermanfaat sebagai peningkatan sumber daya manusia untuk dijadikan pertimbangan terkait dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan lain, yaitu sebagai masukan untuk pengembangan di masa yang akan datang.