

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis harus memaksimalkan sumber daya manusia dan cara mereka ditangani. SDM mengacu pada seluruh potensi masyarakat yang dapat disediakan atau ditawarkan kepada masyarakat dalam rangka menciptakan barang atau jasa., menurut Sedarmayanti (2017). Sebuah bisnis dianggap maju dan produktif tidak hanya dalam hal jumlah keuntungan yang dihasilkannya, tetapi juga dalam beberapa kriteria lainnya, salah satunya adalah kualitas SDM. SDM adalah pekerja yang berusaha keras memenuhi tujuan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah aspek penting dari setiap strategi perusahaan. MSDM harus dilihat sebagai perpanjangan dari konsep konvensional untuk mengelola orang dengan sukses, yang membutuhkan pemahaman yang menyeluruh tentang etika serta kapasitas untuk menanganinya.

MSDM adalah ilmu dan seni melakukan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengaturan sehingga sumber daya manusia dapat dikembangkan seefisien dan seefektif mungkin dalam mencapai tujuan (Emmywati, 2017:2). Manajemen sumber daya manusia terkait erat dengan elemen karyawan, yang dituntut untuk berkinerja tinggi guna memenuhi tujuan perusahaan. Pekerja merupakan aset usaha paling berharga dan memainkan peran penting sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol aktivitas. Karyawan harus termotivasi untuk

bekerja dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan bisnis. Karena pentingnya perusahaan, pekerja harus lebih memperhatikan pekerjaan yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan benar.

Di mana seseorang bekerja sama pentingnya dalam memperbaiki kinerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan Kerja mengacu ke keadaan fisik dan psikologis suatu perusahaan. Oleh karena itu, bisnis harus menawarkan baik fisik (tata letak kantor yang menyenangkan, tempat kerja yang bersih dan rapi, sirkulasi udara bagus, warna, penerangan memadai, dan musik melodi) dan lingkungan kerja non-fisik. Suasana kerja yang positif dapat membantu pelaksanaan tugas, memastikan bahwa pekerja termotivasi untuk bekerja dan kinerja karyawan ditingkatkan. Supaya mencapai kinerja tinggi, pekerja harus dapat menggunakan potensi mereka untuk mencapai tujuan bisnis dan berkontribusi pada pengembangan perusahaan. Peran dan sikap profesional dalam menuntaskan pekerjaan juga diperlukan.

Karyawan kemudian akan bekerja lebih keras sebagai hasil dari peningkatan dorongan kerja mereka. Karyawan dengan motivasi kerja yang buruk, di sisi lain, kurang semangat untuk pekerjaan mereka, cepat menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan juga mungkin tidak memiliki pengetahuan yang jelas tentang apakah pekerjaan mereka menguntungkan penerima manfaat, yaitu individu atau kelompok yang mendapat layanan (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Untuk berbagai alasan, pentingnya tugas dalam bisnis sering dipertanyakan. Pertama, pekerja dalam bisnis sering menjadi sasaran bias,

yang dapat menghalangi mereka dari perasaan seolah-olah telah mencapai tujuannya (Scott & Pandey, 2005) dan menyebabkan munculnya pertanyaan layakkah misi itu (Weick, 1984). Kedua, pekerja sering tidak memperoleh umpan balik tentang bagaimana aktivitas mereka berdampak pada penerima, membuat mereka mempertanyakan apakah tujuan mereka telah tercapai.

Disiplin kerja, menurut Hasibuan (2006:44), adalah pengetahuan seseorang tentang semua standar dan konvensi sosial yang relevan. Jika pekerja tidak menyadari perlunya disiplin, hal itu dapat menyebabkan hasil yang tidak menguntungkan. Sesuai dengan job description dan talenta karyawan, masing-masing pekerja mempunyai tugas dan kewajiban yang berbeda-beda, namun banyak pekerja yang diberikan beban yang melebihi kemampuannya sehingga menimbulkan stres. Karyawan yang stres di tempat kerja akan mencari cara untuk mengurangi tingkat stres mereka.

SDM juga terlibat dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya dan komoditas sehingga dapat diubah menjadi barang. Akibatnya, banyak konsep manajemen dan kepemimpinan berfokus pada bagaimana SDM dapat memperbaiki kinerja dan berkontribusi lebih baik. Kinerja juga mengacu pada kinerja karyawan yang diukur dengan standar perusahaan. Tujuan manajemen adalah kinerja karyawan yang sangat baik, terutama di seluruh bisnis. Memprioritaskan pengembangan IPTEK, pertumbuhan industri, dan pelestarian lingkungan bisnis yang menguntungkan.

Namun, tampaknya masih ada kendala yang dihadapi dalam upaya membangun kinerja staf yang cukup baik di PT. TRIAS PERSADA ENGINEERING, sehingga sedikit sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di PT. TRIAS PERSADA ENGINEERING, masih ada kondisi tertentu yang belum sempurna. Keterlambatan kedatangan pekerja, santai lebih awal, dan datang terlambat kerja, kurangnya sarana dan prasarana, dan pulang kerja lebih cepat adalah beberapa kesulitan utama di PT. TRIAS PERSADA TEKNIK. Akibat rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, kinerja karyawan menurun.

Pekerjaan karyawan tidak dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan karena kurangnya disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat terganggu oleh kurangnya motivasi di tempat kerja. Keadaan dunia nyata di PT. TRIAS PERSADA ENGINEERING, khususnya kinerja peralatan pelaksana, tidak selalu ideal. Tujuan kajian ini guna melihat apakah lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan disiplin kerja berdampak kepada kinerja karyawan dalam suatu usaha. Penelitian ini dimaksudkan untuk membantu pelaku usaha yang bersangkutan dengan memotivasi karyawan guna meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disarankan penelitian yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS PERSADA ENGINEERING".

1.2 Rumusan Masalah

Suatu masalah penelitian harus jelas, dan luasnya masalah harus dibatasi, sehingga proses pengambilan keputusan dapat dipertanggungjawabkan. Setelah latar belakang masalah dijabarkan di atas, selanjutnya rumusan masalah penelitian ini:

1. di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja?
2. di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi pekerja?
3. di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja??
4. di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING, secara simultan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi pekerja, dan disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. menganalisa pengaruh untuk kinerja karyawan dari lingkungan kerja di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING.
2. menganalisa pengaruh untuk kinerja karyawan dari motivasi pekerja di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING.
3. menganalisa pengaruh untuk kinerja karyawan dari disiplin kerja di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING.
4. menganalisa pengaruh untuk kinerja karyawan dari lingkungan kerja, motivasi pekerja, serta disiplin kerja di PT TRIAS PERSADA ENGINEERING.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Guna mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak lingkungan kerja, motivasi pekerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. TRIAS PERSADA TEKNIK, serta sebagai panduan apabila dihadapkan dengan keadaan serupa di masa depan.

2. Bagi pihak organisasi

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk dimanfaatkan guna memperbaiki kinerja karyawan pada PT. TRIAS PERSADA ENGINEERING di berbagai bidang seperti lingkungan kerja, motivasi pekerja, dan disiplin kerja.

3. Bagi pihak akademis

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk dimanfaatkan sebagai alat pengajaran dan untuk menerapkan ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM. Selanjutnya, para pendidik bisa membantu dosen ekonomi STIE MAHARDHIKA, mahasiswa, dan pembaca lainnya dengan memberikan informasi dan sumber referensi untuk memperluas pengetahuan ilmiah sosial dan perpustakaan, khususnya di bidang manajemen SDM.

4. Bagi pihak lain

Temuan penelitian ini dimaksudkan agar berfungsi sebagai sumber pengetahuan lebih lanjut untuk penelitian masa depan serta pertimbangan untuk organisasi yang menangani masalah yang sebanding.