

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat seseorang memutuskan untuk mendirikan sebuah bisnis, terdapat banyak pertimbangan yang perlu dirinci secara detail, agar masa bisnis tersebut dapat bertahan lama, salah satunya dari sebuah kompetensi yang ada. Mulai dari bagaimana perusahaan mampu bersaing melalui kinerja para karyawan hingga produk yang dimiliki. Salah satu penjunjang kompetensi sebuah perusahaan yakni sumber daya manusianya (SDM). Sebab mengapa pentingnya pelaku usaha memiliki SDM yang berkompeten ialah karena bisnis dapat berjalan dengan lancar apabila ditangani dengan tepat. Mulai dari pembagian tugas hingga penerapannya. Apabila pelaku usaha tersebut mampu membentuk SDM yang baik, maka bisnisnya akan berjalan lancar, yang mana berpengaruh pada perolehan laba yang diinginkan maupun tujuan lain yang telah direncanakan. Keberhasilan perusahaan terutama ditentukan oleh seberapa baik ia dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diproyeksikan meningkat ketika sumber daya manusia meningkat.

Pada dasarnya kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas suatu perusahaan, karena kinerja menentukan persentase kesuksesan operasi kegiatan organisasi dari masa ke masa, berdasarkan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh SDM. Bagi As'ad dalam Indrasari (2017 : 51) kinerja merupakan sebuah pencapaian penuh yang berhasil dicapai oleh seseorang atau sekelompok individu sebagai hasil dari tindakan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan jumlah pekerjaan seseorang menentukan kinerja seseorang.

Penciptaan kinerja yang optimal akan berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik dari segi ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan ini menjadi sangat penting dalam pembuatan kebijakan, manajemen, organisasi, dan melaksanakan nilai moral dan etika, yang sangat diperlukan oleh para staf pegawai, agar mereka berhasil melaksanakan pekerjaannya, yaitu menyediakan barang atau jasa secara profesional. Untuk mencapai hal tersebut organisasi perusahaan harus mampu membangun lingkungan yang memungkinkan individu untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal. Meningkatkan motivasi karyawan perusahaan dalam bekerja adalah salah satu strategi yang dapat diambil perusahaan guna membentuk kondisi tersebut.

Motif adalah sebuah tuntutan dalam diri karyawan yang digunakan sebagai pendorong dan harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sementara motivasi adalah keadaan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan motifnya. Mangkunegara (2017 : 93) mendefinisikan motivasi sebagai semua keadaan kerja keras dalam diri yang dikenal sebagai harapan, keinginan, dan dorongan untuk maju. Motivasi dapat juga diartikan sebagai penggerak seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seseorang termotivasi, dia akan mencoba bekerja keras untuk mendapatkan yang diinginkannya, yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan pemeliharaan perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, dan sangat penting untuk memotivasi karyawan supaya disiplin dalam pekerjaan mereka, baik secara individu maupun *teamwork*. Disiplin juga penting guna mengajari karyawan

bagaimana mengikuti dan menyukai peraturan, proses, dan kebijakan yang ada untuk menciptakan hasil kinerja yang baik. Disiplin menurut Afandi (2018 :12) merupakan teknik manajemen yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya guna meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua standar tempat kerja dan norma-norma sosial. Sedangkan Sinambela (2017 : 335) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pemahaman dan kemauan karyawan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan strategi yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka menyesuaikan perilakunya dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain motivasi dan disiplin kerja, perusahaan dapat berupaya menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan orang untuk sepenuhnya mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya secara maksimal, antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja adalah faktor yang begitu penting terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan memperhatikan lingkungan kerja yang layak atau memberikan kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja. Memahami lingkungan kerja memerlukan pemahaman menyeluruh tentang seluruh komponen yang terdapat di tempat kerja dan dapat berdampak terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2017 : 47) lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua alat dan bahan yang terdapat di lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. Sedangkan menurut Nitiseminto (2017 : 165) lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan memiliki potensi mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Alam Jaya Surabaya merupakan sebuah perusahaan pembekuan ikan yang dalam operasinya bergerak di bidang ekspor dan impor ikan. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Rungkut Industri II No.25 Surabaya. Model usaha yang dilakukan oleh perusahaan ini yaitu B2B (*Business to Business*), karena konsumen dari perusahaan ini merupakan industri yang membeli produk untuk dijual kembali. Produk hasil perikanan yang diekspor PT. Alam Jaya adalah ikan beku, ikan fillet, dan cumi-cumi, dengan Eropa dan Amerika yang menjadi tujuan utama ekspor perusahaan ini. Operasi perusahaan tidak terbatas pada kegiatan ekspor saja, PT. Alam Jaya juga mendistribusikan hasil perikanan ke konsumen dalam negeri seperti supermarket, hotel, dan restoran seafood. Selain itu PT. Alam Jaya juga mengimpor hasil perikanan seperti ikan salem dan salmon yang tidak ditemukan di perairan Indonesia.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Alam Jaya mengalami masalah yang terjadi, yakni kurangnya motivasi karyawan. Banyak karyawan yang memiliki pengetahuan cukup bagus tetapi tidak mampu mengaplikasikan kecerdasannya pada perilaku di tempat kerja, misalnya lebih lambat dalam mengatasi masalah, kurang inovatif di tempat bekerja, sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Masalah lain yang terjadi di PT. Alam Jaya Surabaya ini berkaitan dengan kurangnya disiplin karyawan, karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan yang berlaku, dan juga masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk bekerja. Selain itu keadaan lingkungan kerja di PT. Alam Jaya Surabaya belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terbukti dari arsip-arsip yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, dll.

Sementara itu kinerja karyawan masih jauh dari harapan perusahaan, bisa terlihat dari ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi target penyelesaian

tugas sesuai dengan *deadline* sehingga membuat jadwal ekspor menjadi mundur. Kinerja yang rendah menunjukkan ketidakmampuan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar dalam rangka memenuhi visi dan misi perusahaan, jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan maka akan menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Memberikan kontribusi referensi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi peneliti lain terutama yang ada kaitannya dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta sebagai wujud dharma bakti kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang ada kaitannya dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan PT. Alam Jaya Surabaya sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi yang digunakan

dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, terutama melalui variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.