

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting dalam sebuah perusahaan, karena melalui SDM lah suatu perusahaan dapat bergerak untuk mencapai target dan sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu keberadaan SDM merupakan sesuatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, artinya suatu perusahaan besar maupun perusahaan kecil membutuhkan SDM yang berkualitas sehingga dapat mengelola dan membuat perusahaan maju. Menurut Hidayati (2020, hlm. 4) Perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila memiliki kualitas SDM yang baik, karenanya perusahaan dengan kualitas yang baik mampu menjalankan tugas dan fungsi perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan pada kualitas dan kapasitas dari para karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dimana faktor untuk menghasilkan kualitas SDM yang baik adalah dengan memiliki karyawan yang kompeten. Jika karyawan memiliki kompetensi maka kinerja karyawan meningkat.

Menurut Kaswan dalam Bukit, dkk. (2017, hlm. 15) Karyawan merupakan aset utama dan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai perencanaan, pengendalian, pengarahan dan lain-lain. Meski perusahaan memiliki aset lain seperti *money, machine, material*, namun *man* atau sumber daya manusia yang memiliki peranan penting, karena dengan adanya sumber daya yang berkualitas menentukan maju atau tidaknya perkembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan yang beroperasi diharuskan untuk mengoptimalkan persediaan perusahaan dan bagaimana SDM itu dikelola. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari para karyawan yang memiliki peran penting. oleh karena itu suatu prestasi karyawan harus ditingkatkan sebaik mungkin agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan penting di setiap perusahaan yang dimana keberhasilan pencapaian suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawan.

Menurut Ricardianto (2018 hlm. 67) “Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi perusahaan”. Kinerja karyawan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadinya. Oleh karena itu karyawan harus menyelesaikan target kerja dalam kurun waktu yang sudah ditentukan sehingga nantinya tujuan yang akan dicapai sesuai dengan target yang diinginkan.

Kinerja itu sendiri suatu hasil usaha pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah di berikan. Suatu kinerja tidak hanya di lihat sebagai hasil, akan tetapi berkenaan dengan pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggungjawab, disiplin, kemandirian, kosentrasi, dan berkomunikasi yang baik. Dalam melaksanakan kerjanya karyawan akan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Menurut Mangkuprawira dalam (Setyowati, dkk. 2021 hlm. 216) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama sehingga tujuan akan sesuai dengan target yang di inginkan”.

Tabel 1
Skala Penilaian Kinerja karyawan

Nilai	Kategori	Keterangan
5	Sangat baik	Standar minimal kinerja selalu tercapai lebih
4	Baik	Standar minimal kinerja tercapai lebih
3	Standar	Standar minimal kerja tercapai
2	Kurang	Standar minimal kerja tercapai sebagian
1	Sangat Kurang	Sandar minimal kerja tidak tercapai

Sumber : Peraturan Perusahaan PT. Unex Rajawali Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kinerja karyawan yang memperoleh nilai 5 merupakan standar nilai yang sangat baik dan kinerjanya selalu tercapai lebih, kinerja karyawan yang memperoleh nilai 4 merupakan standar nilai yang baik dan kinerjanya tercapai lebih, kinerja karyawan yang memperoleh nilai 3 merupakan

standar nilai yang cukup dan kinerjanya tercapai, kinerja karyawan yang memperoleh nilai 2 merupakan standar kinerja kurang baik kinerjanya tercapai sebagian, sedangkan kinerja karyawan yang memperoleh nilai 1 merupakan standar nilai buruk dan kinerjanya tidak tercapai. Hal ini menentukan bahwa standar nilai akhir dapat menentukan kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan. karenanya karyawan perlu meningkatkan kinerja agar mendapatkan nilai lebih dari 4-5 yang sesuai dengan sasaran yang telah di tetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan suatu motivasi.

Motivasi yaitu suatu dorongan yang telah diberikan kepada karyawan agar selalu semangat dan termotivasi pada saat bekerja. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motifnya sehingga apa yang ingin dan dituju oleh perusahaan tidak akan terpenuhi. Menurut Sunyoto dalam (Setiawan, dkk. 2020) menyatakan motivasi kerja ialah sebagai suatu keadaan yang mendorong atau merangsang kegiatan seseorang untuk melakukan kegiatannya agar tercapainya suatu keinginan. Dengan adanya motivasi, seseorang yang bekerja akan memiliki semangat dan kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Karenanya seorang karyawan harus mengetahui antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadinya. Oleh sebab itu motivasi dapat dijadikan sebagai sarana penggerak dalam meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap nilai yang dimana memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan perusahaan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu pada saat bekerja, kehadiran setiap harinya di tepat kerja, mengenakan pakaian sesuai yang ditentukan, mengenakan tanda pengenal, serta ketaatan para karyawan terhadap peraturan atau ketentuan perusahaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan, karenaya tanpa disiplin kerja akan sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dengan maksimal. Menurut Rivai dalam (Purnama *and* Kempa 2016) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawanya sehingga mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan”. jika disiplin kerja baik akan

mencerminkan rasa tanggungjawab yang dimiliki masing-masing karyawan terhadap beban yang diberikan. Karenanya lingkungan kerja yang baik ialah salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja.

Lingkungan yang menyenangkan memiliki berdampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerjanya akan meningkat. Lingkungan kerja sebagai hal yang penting dimana setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan lainnya. Menurut Sedarmayanti dalam (Tonga *and* Huda, 2019) lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar karyawan dimana lingkungan tersebut akan mempengaruhi baik tidaknya kinerja yang dijalankan.

Penelitian menggunakan objek PT Unex Rajawali Indonesia, Dimana PT Unex Rajawali Indonesia adalah perusahaan penanganan darat dan gudang cargo termuka yang berbasis di Bandara Internasional Soekarno Hatta, Tangerang. Didirikan pada tahun 2003, PT Unex Rajawali Indonesia telah membuktikan pengalaman dan rekam jejaknya dalam menangani maskapai penerbangan domestik dan internasional terkemuka, PT Unex Rajawali Indonesia menyediakan layanan udara dan fasilitas pergudangan cargo untuk klien udara yang berharga. Layanan terbaik yang di berikan kepada klien sepenuhnya sesuai standar keselamatan dan keamanan yang tinggi. Kinerja layanan PT Unex Rajawali Indonesia diukur dengan standar yang tinggi dan berkualitas dimana prioritas utama perusahaan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

PT Unex Rajawali Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan cargo, dalam hal ini perusahaan beroperasi dalam pengiriman barang baik internasional dan domestik. Dengan perkembangan teknologi dunia khususnya dalam jasa pengiriman dimana dituntut untuk terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Melalui pengamatan terhadap perusahaan yang telah banyak bergerak dibidang jasa yang berhasil. Hal ini karena sudah mengandalkan sistem komputerisasi dan sumber daya yang memadai.

Kinerja bisa saja dipengaruhi oleh banyak hal, baik dari internal dan eksternal karyawan itu sendiri. Untuk mengukur fenomena kinerja yang terjadi di PT Unex Rajawali Indonesia dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian

dilakukan berdasarkan suatu hasil yang dicapai, target yang di harapkan, manfaat yang dicapai dan sebagainya. Dimana cargo sering mengalami keterlambatan pengiriman (delay), masalah keterlambatan didalam penerbangan selalu menjadi permasalahan yang tak pernah usai. Karenanya suatu permasalahan tersebut membuat ketidaknyamanan dalam pengiriman cargo, hal ini disebabkan karena faktor dari manajemen maskapai penerbangan yang telat, lalu cuaca yang tidak mendukung dan lain sebagainya. Dengan adanya permasalahan cargo mengalami keterlambatan (deley) disisi lain akan menimbulkan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan PT Unex Rajawali Indonesia dan lain sisi akan berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan dari konsumen.

Dalam hal ini PT Unex Rajawali Indonesia menerapkan sistem penilaian kinerja, karena dengan melakukan penilaian kinerja kepada karyawan perusahaan akan mengetahui *feedback* apa yang harus perusahaan berikan kepada karyawan yang sudah loyal dan sistem penilaian ini berguna sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam memantau kualitas SDM dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut adalah data rekapan penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan selama periode 2020.

Tabel 2
Rekapan Nilai Karyawan PT Unex Rajawali Indonesia Tahun 2020

No.	Nilai	Kategori	Jumlah Karyawan
1	5	Sangat Baik	0
2	4	Baik	127
3	3	Standar	203
4	2	Kurang	50
5	1	Sangat Kurang	0
Total Karyawan			380

Sumber : *Bagian SDM PT Unex Rajawali Indonesia*

Berdasarkan tabel yang ada dapat disimpulkan dari hasil penilaian kinerja yang diperoleh, hasil dari kinerja karyawan masih kurang dari harapan target perusahaan. dimana hal ini kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat tercapainya target dan tujuanya. oleh karenanya perusahaan dituntut dan berupaya agar meningkatkan kinerja karyawannya mulai dari pelatihan hingga memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawannya.

Motivasi kerja suatu masalah yang dirasakan oleh pribadi karyawannya. Oleh sebab itu, masalah pada motivasi kerja terjadi lebih beragam. Menurut Bapak Nicholas selaku *Human Resource* (HR) motivasi yang terjadi pada PT Unex Rajawali Indonesia terkesan sudah cukup baik. Motivasi yang ada datang dari semua rekan kerja seperti pemberian masukan dan kata-kata semangat sebelum memulai bekerja, karena motivasi yang diberikan pada saat briefing atau sebelum pekerjaan dimulai atau sebelum masuk jam kerja. Hal ini sangat memberikan hal positif guna menumbuhkan suasana yang ada pada saat jam kerja. Dimana fenomena atau permasalahan motivasi pada PT unex Rajawali Indonesia yaitu ada beberapa karyawan yang kurang sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, hal ini bisa di lihat dari tabel tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja hal ini dapat di sebabkan karena kurangnya motivasi kepada karyawan. Menurut bapak Santoso selaku *General Manager* terkadang pimpinan memberikan motivasi secara kuat dan tegas jika karyawannya bersikap seolah tidak peduli jika pimpinan memberikan motivasi secara halus. Oleh sebab itu pimpinan mengganti cara pemberian motivasinya menjadi kuat dan tegas seperti pemberian teguran kepada karyawan yang kurang memiliki gairah dalam menjalankan pekerjaan.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan perusahaan ataupun kepentingan karyawan. Dimana manfaat disiplin kerja bagi perusahaan ialah terpeliharanya suatu tata tertib yang telah dibuat perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan manfaat disiplin kerja bagi karyawan yaitu menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan informasi dari bapak Nicholas selaku *Human Resource* (HR) PT Unex Rajawali Indonesia, disiplin kerja cukup baik, dimana masih ada karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja dan masih ada beberapa karyawan yang telat masuk kerja pada saat jam kerja sudah ditentukan, hal ini merupakan kurangnya disiplin kerja yang tertanam pada diri karyawan.

Tabel 3
Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Unex Rajawali Indonesia Tahun
2020-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	Presentasi
Agustus 2020	380	24	71	2,95%
September 2020	380	26	80	3,07%
Oktober 2020	380	26	56	2,15%
November 2020	380	25	37	1,48%
Desember 2020	380	25	45	1,8%
Januari 2021	380	25	40	1,6%

Sumber : *Bagian SDM, PT Unex Rajawali Indonesia*

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawannya, dimana jika lingkungan sekitar kerja baik dan nyaman akan meningkatkan suatu kinerja pada perusahaan tertentu. Dari hasil pra-survei melalui wawancara mengenai lingkungan kerja yang terjadi di PT Unex Rajawali Indonesia seperti toilet, kantin, tempat beribadah dan tempat istirahat sudah tersedia. namun jarak kantin yang ada ditempat kerja jaraknya cukup jauh dari tempat kerja dimana karyawan kurang puas dengan tata letak kantin pada perusahaan yang telah tersedia.

Tabel 4
Lingkungan Kerja Di PT Unex Rajawali Indonesia

Pernyataan	Puas	Kurang Puas	Target
Perlengkapan Kantor	100%	-	100%
Fasilitas Penunjang (kantin, tempat beribadah, toilet, tempat istirahat)	80%	20%	100%

Sumber : *Pra-Survei 10 Karyawan PT Unex Rajawali Indonesia (data diolah)*

Dari tabel 4 hasil pra-survei melalui wawancara terhadap 10 karyawan yang dipilih secara acak mengenai lingkungan kerja dimana menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas terhadap Perlengkapan Kantor dengan 100% responden memilih dan merasa puas dengan perlengkapan kantor yang tersedia di PT Unex Rajawali Indonesia. Lalu dimana terdapat 20% responden yang merasa kurang puas mengenai fasilitas penunjang. Didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada *General Manager (GM)* bapak Santoso mengatakan

Nicky Damayanti, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNEX RAJAWALI INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.respository.upnvj.ac.id]

bahwa toilet, kantin, tempat ibadah dan tempat istirahat sudah pasti tersedia dengan kondisi yang nyaman. Namun fasilitas seperti kantin yang jaraknya jauh membuat karyawan merasa kurang puas, terkait dengan kantin karyawan akan membeli makanan diluar kawasan cargo, terkadang karyawan tersebut sering kali membawa makanan dari rumahnya masing-masing karena untuk mengefesiensikan jam istirahatnya dan menghemat biaya. Oleh sebab itu hedaknya suatu lingkungan harus baik, nyaman serta kondusif, karena seseorang yang bekerja harus merasa nyaman, aman dalam menjalankan tanggungjawab dan tugas yang diberikan.

Penelitian mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Ramadhan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan motivasi yang tinggi seseorang akan terdorong dengan sendirinya untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin . Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ismawati et al., (2016) selama dalam prodi manajemen bahwa berdasarkan “hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi yaitu sebesar 0,060 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian mengenai disiplin yang dilakukan oleh Husain (2018) membuktikan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karenanya agar suatu kinerja meningkat suatu pimpinan perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin dalam menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sama dan menyelesaikan sesuai tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja suatu tingkah laku akan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Kumarayati, dkk. (2017) “bahwa disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja dan hubungan tersebut tidak signifikan”. Hal ini menyebabkan banyak karyaaan tidak terlalu disiplin dalam bekerja. Dimana banyak pegawai yang merasa senior dan sulit diatur perilaku ini menyebabkan berkurangnya disiplin kerja.

Penelitian mengenai lingkungan yang dilakukan Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitara para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Logahan, dkk. (2012) dimana lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja dan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor lain dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, permasalahan yang terjadi di PT Unex Rajawali Indonesia dan didukung gap research yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia yang disebabkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karenanya penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNEX RAJAWALI INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan teori gap research dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Unex Rajawali Indonesia?
2. Apakah didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Unex Rajawali Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Unex Rajawali Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Unex Rajawali Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pada umumnya berusaha mencari jawaban dari dari pokok permasalahan. Merujuk pada permasalahan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.
3. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.
4. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi pihak akademis

Hasil penelitian dapat memberikan referensi dan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Unex Rajawali Indonesia dalam sebuah perusahaan dan menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan PT Unex Rajawali Indonesia tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

3) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang apa itu kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.