

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang dikelola dan diorganisasi untuk menyediakan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan konsumen akan kebutuhannya. Untuk menjalankan produksinya, suatu perusahaan memerlukan faktor-faktor produksi yang dapat mendukung tercapainya tujuan usaha, yaitu bahan, modal, dan manusia.

Pada dasarnya, faktor manusia memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan mempunyai kemampuan untuk berkembang secara terus menerus sehingga perusahaan harus memberikan perhatian lebih, karena sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan ataupun peranan tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam rangka membantu terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan, karyawan dan juga masyarakat Hasibuan (2018). Selain itu, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala bentuk aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian sampai dengan pemasaran. Meskipun saat ini teknologi dalam proses produksi semakin berkembang, tetapi tenaga kerja tetap masih dibutuhkan untuk memperlancar proses produksi.

Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun perusahaan memiliki peralatan yang

canggih, tidak akan dapat mencapai kinerja yang diinginkan jika sumber daya manusianya tidak dapat mengoperasikan peralatan tersebut dengan efisien.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi memiliki peran yang sangat krusial dalam operasional setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk mendorong kolega mereka agar bekerja dengan semangat yang sama dan memberikan dampak positif terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Ketika motivasi berkurang, karyawan bisa jadi tidak mencapai standar yang ditetapkan atau bahkan melebihi standar tersebut, karena faktor-faktor pendorong dalam bekerja tidak terpenuhi. Meskipun seorang karyawan memiliki keterampilan kerja yang luar biasa, jika kekurangan motivasi untuk menyelesaikan tugas, hasil akhir pekerjaan mungkin tidak akan memuaskan.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan berapa banyak tanggungan yang dimiliki seseorang. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang dimaksudkan untuk memotivasi anggota organisasi untuk memenuhi persyaratan berbagai peraturan. Disiplin kerja yakni tindakan yang relevan dengan tata tertib perusahaan. Disiplin kerja sebagai bagian terpenting saat mengembangkan potensi manusia, berdampak sangat diperlukannya disiplin dalam organisasi supaya tidak adanya keteledoran, penyalahgunaan yang ujungnya pemborosan saat melangsungkan pekerjaan (Ferawati 2017)

Disiplin dapat dikatakan menjadi bentuk penghormatan, pemberian penghargaan, kepatuhan & ketaatan terhadap setiap aturan yang berlaku baik lisan ataupun tulisan dan konsisten melaksanakannya tanpa ragu guna mendapatkan hukuman apabila terjadi sebuah kesalahan atau kelalaian (Willson dan Hikmah 2020)

Disiplin kerja dikatakan sebagai sebuah sarana bagi pihak manajerial guna menjalin komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan tingkah laku yang menumbuhkan rasa sadar dan ketaatan pada aturan atau Kondisi sosial untuk hidup dan berkembang di dunia kerja dan masyarakat. Disiplin kerja sendiri mengandung konsekuensi khusus seperti teguran bahkan pemecatan jika seorang karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Kesadaran yang dimaksud ialah respon seseorang secara sadar dan tanpa paksaan untuk menjalankan setiap pedoman, ketentuan, dan aturan yang berhubungan dengan kewajibannya.

Faktor lain yang dapat menyebabkan masalah dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Ini ditunjukkan dengan hubungan sosial yang harmonis dalam organisasi, baik antara karyawan dan pimpinan, maupun antara karyawan dan karyawan, yang merupakan faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ketegangan yang muncul dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan tidak optimalnya hasil kerja. Pemimpin harus bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis di

antara para karyawan, misalnya dengan mengatasi permasalahan yang muncul di antara para karyawan.

Di sisi lain, pemimpin juga memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan, hal ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atas kinerjanya. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk maju, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang optimal.

Selain penghargaan, karyawan juga dijamin keamanan dan keselamatannya dalam melaksanakan tugas, contohnya perlindungan dari situasi yang berbahaya, mendapatkan perlakuan yang adil, dan lain sebagainya. Jika berbagai kondisi tersebut dapat terpenuhi, maka setiap karyawan akan tenang dalam bekerja, yang berdampak pada kinerja.

Tabel 1. 1. Data hasil produksi cv mega lestari plasindo tahun 2023

Tabel 1. 1 Data Hasil Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Tahun 2023

Bulan	Target	Realisasi Produksi		Selisih	
		Meter	%	Meter	%
Mei	1.375.000	1.351.897	98,32%	23.103	1,68%
Juni	1.375.000	1.260.095	91,64%	114.905	8,36%
Juli	1.375.000	1.342.703	97,65%	32.297	2,35%

Sumber : HRD CV. Mega Lestari Plasindo

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa hasil yang diproduksi belum mampu untuk mencapai 100% target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan didapati hasil yang dicapai cenderung fluktuatif. Untuk itu, peneliti memiliki rasa penasaran untuk mengetahui

penyebab mengapa karyawan belum mampu untuk mencapai target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dan penggerak yang mampu membangkitkan semangat dan mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik. Motivasi kerja mencakup upaya untuk merangsang dan mendorong anggota tim untuk melakukan tugas mereka. Namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat kendala yang dihadapi, yakni kurangnya apresiasi yang didapatkan karyawan ketika mampu bekerja sesuai dengan target. Akibatnya, karyawan bekerja dengan setengah hati sebatas untuk memperoleh gaji dari perusahaan, yang kemudian berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja dan tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja, karena mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Tanpa disiplin, akan sulit untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Salah satu permasalahan terkait disiplin kerja adalah masalah jam pulang kerja. Hal ini didasarkan pada wawancara awal kepada beberapa karyawan yang menjelaskan bahwa banyak karyawan yang masih sering pulang bekerja sebelum jam pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan juga mempengaruhi kelancaran proses kerja.

Lingkungan kerja non-fisik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Namun, beberapa karyawan masih mengalami kendala dalam lingkungan kerja non-fisik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, kendala yang mereka hadapi adalah kurangnya kerja sama dengan rekan kerja lain dan adanya rekan kerja senior yang bersifat *bossy*.

Kurangnya kerja sama antar karyawan merupakan masalah yang sering dijumpai dalam lingkungan kerja non fisik. Hal ini dapat menghambat aliran informasi dan tugas yang harus diselesaikan bersama-sama. Akibatnya, karyawan tidak dapat bekerja secara efisien dan produktif, dan ini akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Di samping itu, adanya rekan kerja senior yang bersifat *bossy* juga dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Sifat *bossy* ini dapat membuat karyawan lain merasa tidak nyaman dan tertekan. Bahkan, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak percaya dan memicu konflik antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Lestari Plasindo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik kinerja karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo?
5. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik, berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo?
6. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, dapat diuraikan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo.

6. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan bagi CV Mega Lestari Plasindo mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menambah bahan referensi yang bermanfaat dan masukan untuk penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga bisa dimanfaatkan untuk penelitian yang lebih baik.