

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan usaha global mulai melambat karena meningkatnya permintaan produk yang kompetitif dengan tujuan yang lebih tinggi untuk pegawai dalam perusahaan. Pesatnya dunia IPTEK membuat perusahaan makin kompetitif di zaman sekarang ini. Ekonomi global menciptakan tantangan bagi perusahaan untuk berbagi bisnis lintas tujuan bisnis. Seiring mengikuti perkembangan dari zaman, pelaku bisnis wajib fokus pada pengaturan serta koordinasi keterampilan yang lebih baik untuk membangun hubungan antara mereka dan karyawan mereka. Dalam konteks globalisasi, dunia usaha terutama didorong untuk menjadi pelaku bisnis yang bertaraf efisien dan efektif. Kinerja dan efektivitas dalam suatu perusahaan merupakan hal yang amat krusial kepada pelaku usaha untuk bersaing, yang pada akhirnya para pelaku bisnis dapat bersaing di dunia bisnis yang kompetitif. Pegawai dalam hal ini berpartisipasi dalam industri, oleh karena itu diperlukan pelatihan dan karyawan yang berkemauan keras untuk membantu perkembangan perusahaan.

SDM pada sebuah bisnis sangat berperan penting karena struktur perusahaan erat kaitannya dengan sifat pekerja sebagai pekerja dan karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya, menyesuaikan SDM untuk kebutuhan strategi perusahaan akan meningkatkan perusahaan untuk mengelola dan berkembang lebih baik, terlebih lagi pada saat berhadapan dengan keadaan serta situasi yang tidak tetap. Ada pula target yang harus dipenuhi oleh pemimpin yang memajukan, menciptakan, memajukan dan

memelihara etos kerja karyawan agar organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan tetap membutuhkan kemauan bekerja untuk mendapatkan pekerjaan, yang berarti bekerja dengan jiwa atau semangat. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda di tempat kerja, ada yang menginginkan imbalan yang diberikan perusahaan di tempat mereka bekerja dan kepuasan yang hanya dia dapatkan dari melakukan pekerjaan tersebut. Faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan juga tidak kalah pentingnya. Motivasi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan aktivitas seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Motivasi merupakan aktivitas otak yang mengungkapkan dampak dari segala keinginan, pikiran, dan kemungkinan yang muncul dari dalam dan luar. Ide ini tidak jauh dari ide Maslow bahwa ukuran keinginan manusia bisa dimanfaatkan dengan tujuan mendefinisikan tujuan manusia. Adapun berbagai kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisik, keamanan, hak milik, kasih sayang serta harga diri (Lusri & Siagian, 2017).

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam

No	Departemen	Jabatan	Jumlah
1	BOD	Direktur	2 orang
2	CBR	Admin Colection, KPA, Commision	8 orang
3	HR & GA	HRD, Reseptionis, GA, Security, Driver, Cleaning Service	16 orang
4	Marcomm	Manager Marcomm, Design Grafis, Tim Sosmed, Event Organizer	4 orang
5	IT	Staff	1 orang
6	Legal	Staff	3 orang
7	Tax Accounting Finance	Ap & Ar Finance	10 orang

Lanjutan **Tabel 1.1** : Daftar Pegawai PT Pollux Bareleng Megasuperblok

8	Project	GM Project, Admin, MK, Humas, QC Project.	10 orang
9	Badan Pengelola Apartemen Meisterstadt (BPAM)	GM BPAM, Tim BAST, Manager OA, Admin, Security, Receptionist, TDC, Engenering, Cleaning Service	27 orang
9	Sales dan Marketing	GM, Manager, SPV, Sales in House, Agent Coordinator, Spv Admin, Staff Admin.	31 orang
	Jumlah		112 orang

Sumber : PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa di dalam perusahaan memiliki sejumlah karyawan dengan berbagai posisi tertentu yang bekerja untuk kemajuan perusahaan yaitu PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam, sehingga bagi perusahaan para karyawan ini adalah asset sumber daya manusia yang harus terus di motivasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelaku bisnis.

Pegawai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan dipengaruhi oleh factor penting yaitu kinerjanya. Ketika kinerja mereka perlu ditingkatkan, maka diperlukan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Prinsip yang berkontribusi pada pengembangan sistem manajemen pekerjaan lebih baik daripada sistem manajemen staf / karyawan, efisiensi (kinerja) yang lebih tinggi untuk dicapai.

Dalam usaha untuk mencapai target perusahaan, yang menjadi standar berhasil tidaknya ialah tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai perusahaan. Penggunaan kedisiplinan dalam perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa seluruh karyawan perusahaan mau dan mampu memenuhi setiap perintah yang diberikan secara sukarela tanpa ada paksaan dalam (Farhah, Ahiri, & Ilham, 2020).

Kontrol karyawan yang baik terlihat dari kesadaran yang tinggi dari staf terkait dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, tanggung jawab yang lebih tinggi dari tanggung jawab individu mereka dan efisiensi dan efisiensi staf yang lebih besar.

Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan dalam Periode Kerja Bulanan PT Pollux
Barelang Megasuperblok Batam

NO	Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan yang Hadir
1	Juli 2020	150 orang
2	Agustus 2020	140 orang
3	September 2020	145 orang
4	Oktober 2020	130 orang
5	November 2020	110 orang
6	Desember 2020	112 orang

Sumber : Pollux Barelang Megasuperblok Batam

Berdasarkan tabel 1.2 untuk perbandingan dua periode bulan Juli dan sampai dengan Desember 2020, menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah karyawan dalam 6 bulan terakhir. Hal ini disebabkan karena situasi pandemi yang melakukan pengurangan karyawan terutama pada department *sales dan marketing*, dan juga adanya kebijakan pemerintah dalam melakukan kegiatan dari rumah. Menindak lanjuti kebijakan tersebut maka pihak manajemen tetap melakukan pemantauan terhadap kehadiran karyawan melalui daring ataupun tidak, dan atas hasil pemantauan dan informasi absensi masih ditemukan kehadiran para pegawai yang melanggar kedisiplinan pada peraturan dalam perusahaan. Apabila kondisi seperti ini tetap berlanjut, tentu berdampak terhadap kerugian bagi perusahaan, sehingga perlunya pengawasan yang baik dari perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan juga bergantung pada SDM. Oleh sebab itu, SDM ialah produk di mana dibutuhkan untuk meningkatkan dan

mencapai hasil yang diinginkan. Agar berhasil, organisasi di bidang ini membutuhkan perusahaan untuk dapat membuat acara dan acara yang mendukung dan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka, terutama di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pekerjaan dan apa yang memotivasi karyawan.

Di tempat kerja, ini tentang pekerjaan dan itu dapat memengaruhi kinerja tugas yang diberikan (Suwondo & Sutanto, 2015). Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai ialah bagaimana lingkungan organisasi atau kerja di mana seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya bagi karyawan, maka perlu dibentuk perlindungan lingkungan atau lingkungan yang memenuhi syarat untuk dapat bekerja bagi karyawan. Pengaruh lain yang turut berdampak pada penciptaan lingkungan perusahaan termasuk potensi peningkatan berdasarkan pencapaian dan adanya penghargaan dan jaringan.

Mengacu pada observasi mengenai Lingkungan Kerja di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam banyak yang perlu dibenahi. Sejumlah ruangan dengan kondisi tampak gelap. Karena itu, warna yang membangkitkan perasaan segar masih kurang. Selain itu, sirkulasi udara saat ini sangat tidak nyaman. Mengenai pemindaian format spasial, masih sangat tidak nyaman, karena masih ada format file kerja yang salah. Situasi ini di pengaruhi juga karena masih adanya proses pembangunan yang terjadi di PT Pollux Barelang Megasupeblok Batam.

Perusahaan yang menggeluti usaha properti dengan lokasi yang sangat strategis yaitu terletak ditengah-tengah kota sehingga gampang untuk kemanapun secara efisien contohnya ke dekat dengan feri terminal batam centre, dekat dari bandara, dan juga

dekat dari mall. Lokasi Meisterstadt sendiri terletak di Simpang Franky, Jalan Laksamana Bintan Centre, Batam, Kepulauan Riau dengan luas lahan 9ha.

Dengan tujuan untuk memberikan kontribusi yang terbaik demi kemajuan ekonomi dan properti di kota Batam, maka penulis ingin melakukan suatu penelitian terhadap perusahaan ini, dikarenakan kota Batam adalah kota industri yang banyak investor-investor negara asing atau luar negeri yang datang ke kota Batam. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah yang sedang di hadapi Pollux Barelang Megasuperblok Batam akan dilaksanakan studi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah studi diantaranya:

1. Merosotnya motivasi kerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam
2. Terjadinya penurunan disiplin karyawan di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
3. Terjadinya penurunan kenyamanan lingkungan kerja yang kurang baik pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
4. Kinerja karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam tidak sesuai ekspektasi manajemen

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah studi diantaranya:

1. Penelitian akan dilakukan di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
3. Penelitian dibatasi pada variabel yang akan diteliti mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam

1.4 Rumusan Masalah

Dirumuskan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Apakah motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam?
2. Apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan bersamaan berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Target dari pelaksanaan studi ini diantaranya :

1. Memahami apakah motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
2. Memahami apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
3. Memahami apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
4. Memahami apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Target manfaat atas penyelenggaraan studi ini diantaranya:

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat studi dari segi teoritis diantaranya:

1. Berkontribusi pada pengembangan dan pengembangan keterampilan berpikir kritis dan pengetahuan dan keterampilan penulis dalam pengembangan bahasa dan pengembangan ilmiah.
2. Penelitian ini berguna sebagai referensi yang berguna bagi pustakawan yang berminat dalam pelaksanaan kelanjutan studi ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yang ditargetkan dari studi ini diantaranya:

1. Kepada Pengusaha

Studi ini dimaksudkan dengan tujuan memberikan wawasan tentang perbandingan visual motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.

2. Kepada Universitas Putera Batam

Manfaat karya ini dimaksudkan untuk dijadikan bukti bahwa pendidikan dan pelatihan masyarakat bermanfaat bagi peneliti untuk melanjutkan penelitiannya.