

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keterlibatan karyawan dipandang sebagai salah satu faktor keberhasilan organisasi suatu perusahaan, karena dapat menciptakan ide dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan tersebut menentukan kualitas pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia atau SDM yang berkualitas pada umumnya memiliki kompetensi atau keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi atau keterampilan SDM akan mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pendukung pelaksanaan operasional dalam menghasilkan output yang efisien. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan suatu sistem yang dapat mengatur kinerja SDM atau karyawan dalam perusahaan agar lebih efektif dan efisien sehingga terjadi peningkatan produktifitas kerja (Larika, Winda ; Ekowati, 2020) .

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020), kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan hasil yang bagus secara kualitas dan kuantitas yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang tinggi dapat tercipta dari adanya

motivasi karyawan tinggi, disiplin kerja karyawan yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Rachman & Utomo 2018), motivasi kerja merupakan proses psikologis yang timbul dari adanya faktor baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal untuk menciptakan target atau tujuan perusahaan. faktor dari dalam atau disebut juga dengan faktor internal didasari oleh adanya kebutuhan atau keinginan dalam diri pribadi seseorang. Sedangkan faktor dari luar atau eksternal dapat berasal dari lingkungan kerja yang dialami seperti kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti (Syafriadi, 2021). Motivasi kerja mampu mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar dan terus-menerus. Dengan adanya motivasi kerja, timbullah rasa disiplin untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

Menurut (Muslimat & Wahid, 2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Disiplin kerja dapat dinilai dari fenomena yang terjadi dilapangan saat pekerjaan sedang berlangsung. Menurut (Nurjaya et al., 2021), disiplin kerja di ukur berdasarkan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Berdasarkan uraian diatas, disiplin kerja berhubungan langsung dengan tempat dimana karyawan tersebut bekerja atau disebut dengan lingkungan kerja.

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT Wohlrab Indonesia merupakan bagian usaha menghasilkan barang di

bidang industri, didirikan pada tahun 1975 sebagai perusahaan teknik untuk mesin tujuan khusus oleh Johann K Wohlrab. *Divisi contract coating* tumbuh dari kegiatan pembangunan pabrik. Dengan masuknya Christian Wohlrab ke manajemen pada tahun 2000, perusahaan memperoleh tambahan 1.500 m² ruang produksi dan gudang. Sejak berdirinya Wohlrab Asia Pte Ltd di Singapura dengan lokasi produksi di Batam (Indonesia) pada tahun 2012, *Wohlrab Group of Companies* memiliki perwakilan pertama di Asia dan mengasihkan barang di bidang Optik, Otomotif, Sensor, Medical dan electronics. Didalam PT Wohlrab Indonesia terdiri beberapa banyak departemen diantaranya ialah *HR, Finance, Engineering, Quality assurance, Planning & logistic, Manufaktur*. Jumlah keseluruhan karyawan 204 orang.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Wohlrab Indonesia

Periode Januari 2020 – Desember 2020

No.	Bulan	Keterangan Ketidak hadiran			Jumlah yang tidak hadir
		Alpa	Sakit	Ijin	
1	Jan-20	0	18	155	173
2	Feb-20	0	19	19	38
3	Mar-20	0	38	47	85
4	Apr-20	0	35	69	104
5	Mei-20	0	6	17	23
6	Jun-20	0	8	26	34
7	Jul-20	0	27	34	61
8	Agust-20	0	15	35	50
9	Sep-20	0	49	70	119
10	Okt-20	0	38	93	131
11	Nov-20	2	38	117	157
12	Des-20	0	10	32	42

Sumber: HRD PT Wohlrab Indonesia

Dari tabel 1.1 diatas terkait totalitas absensi bisa diamati berikut :

1. Untuk jumlah karyawan tidak hadir paling tinggi terjadi pada Januari berjumlah 173 orang.
2. Untuk tingkat absen paling tinggi terjadi pada November berjumlah 2 orang
3. Untuk tingkat sakit paling tinggi terjadi pada September berjumlah 49 orang.
4. Untuk alasan tertentu atau izin paling tinggi pada Januari berjumlah 173 orang.

Dari hasil wawancara bersama ibu Ria juliarti selaku HRD menyatakan mayoritas karyawan ijin tidak masuk dikarenakan adanya kepentingan keluarga.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi aktifitas kerja karyawan (Saiful, 2018). Menurut Sedarmayanti dalam (Saiful, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan pengertian diatas, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Melihat adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis ingin mengetahui pengaruh ketiga faktor tersebut di PT Wohlrab Indonesia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WOHLRAB INDONESIA”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan tersebut, maka identifikasi permasalahan pada penelitian ini meliputi :

1. Motivasi kerja terhadap promosi jabatan dan pegawai menetap.
2. Masih ada karyawan yang datang terlambat .
3. Karyawan sering tidak mematuhi peraturan cara berpakaian saat masuk area produksi.
4. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan sehingga tidak meningkatkan hasil produksi.
5. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan yang bisa mengakibatkan pekerjaan yang sifatnya kerja tim menjadi terhambat.
6. Keterbatasan ruang gerak karyawan karena ruangnya yang terlalu sempit, sehingga karyawan merasa terganggu,

1.3. Batasan Masalah

Dari pemaparan tersebut, penelitian ini berfokus pada kajian mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai dependen. Adapun objek penelitian ini dilakukan di PT Wohrab Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia.
2. Pengaruh disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia.
3. Pengaruh lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia.
4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan di PT Wohrab Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi penulis, bagi akademis, bagi perusahaan, serta bagi penelitian berikutnya :

1.6.1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi wawasan mengenai Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.2. Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai kesempatan bagi peneliti untuk ikut menyumbangkan pemikiran atau wacana baru dalam dunia pendidikan terutama bagi lembaga yang bersangkutan.

2. Bagi Akademis (Universitas Putera Batam)

Dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian dan menjadi bahan pertimbangan bagi Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini menjadi masukan bagi manajemen untuk mengembangkan kualitas karyawan dan kemajuan perusahaan dimasa mendatang . Studi ini juga bermanfaat bagi PT Wohlrab Indonesia sebagai perusahaan industry, terkait motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan masukan dan pembanding kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.