

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan faktor utama jalannya suatu kegiatan yang ada di perusahaan, perusahaan yang sukses ditentukan dengan adanya sumber manusia yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam guna mencapai kesuksesan perusahaan. Adanya sumber daya manusia diharapkan dapat memaksimalkan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting di setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat membuat karyawan itu lebih bersemangat dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Aldi & Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Disiplin kerja ialah bagian yang penting pada pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu disiplin dibutuhkan pada suatu perusahaan supaya tidak terjadi kelalaian atau penyimpangan dan akhirnya terjadi pemborosan pada saat melakukan tugas (Ferawati, 2017). Lingkungan yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (Panjaitan, 2017). Dalam menjalankan perusahaannya, PT Lim Siang Huat Batam membuat beberapa aturan yang harus dipatuhi semua karyawan seperti

absensi dengan menggunakan *finger print* dengan jam masuk 08.00 dan pulang pukul 17.00 WIB. Diharapkan seluruh karyawan tidak mengabaikan absensi dan juga tidak membuat kesalahan pada saat bekerja. Jika karyawan tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan konsekuensi yang harus diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Lim Siang Huat Batam bahwa data absensi karyawan pada bulan Januari 2021 – Oktober 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan di PT Lim Siang Huat Batam (Januari – Oktober) Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	105	25	10	0,38
2	Februari	105	22	7	0,3
3	Maret	105	26	9	0,33
4	April	105	25	12	0,46
5	Mei	105	21	8	0,36
6	Juni	105	25	9	0,34
7	Juli	105	26	11	0,4
8	Agustus	105	24	9	0,36
9	September	105	26	10	0,37
10	Oktober	105	25	8	0,3
Jumlah					3,6
Rata-rata					0,36

Sumber: PT Lim Siang Huat Batam, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa bulan april merupakan bulan yang jumlah kehadiran karyawannya tertinggi yaitu sebesar 0,46% dan pada bulan februari merupakan bulan yang jumlah kehadiran karyawannya terendah yaitu

sebesar 0,3% dan diketahui jika rata-rata jumlah kehadiran karyawan dari bulan januari – oktober 2021 sebesar 0,36%.

Kinerja seseorang yang baik diharapkan sekali oleh perusahaan-perusahaan. Semakin bertambah pekerja yang memiliki kinerja yang baik, maka produktifitas suatu perusahaan secara menyeluruh bisa berkembang sehingga perusahaan bisa bertahan dalam persaingan dunia. Pekerja ditunjuk agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat. Kesuksesan pekerja bisa diukur lewat rasa puas yang diterima konsumen, keluhan dari konsumen yang berkurang dan target yang tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam juga bisa diukur lewat penyelesaian tugas-tugas secara cepat dan tepat dan melakukan tugas dan juga fungsinya dan semua itu memiliki hubungan yang positif untuk kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Lim Siang Huat Batam dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lim Siang Huat Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat identifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini berdasarkan penjelasan di atas, yaitu:

1. Terdapat penurunan motivasi kerja karyawan sehingga penjualan dan keuntungan perusahaan menurun.

2. Kurangnya disiplin pada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak memuaskan perusahaan.
3. Tempat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawan sehingga dapat membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dengan membatasi masalah supaya tidak menjadi luas ataupun menyimpang, maka peneliti membatasi variabel dengan beberapa variabel saja yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian bisa menjadi tambahan bacaan ilmiah untuk mahasiswa, dan juga digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

1.6.1.2 Bagi Peneliti Lain

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi dan sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dan topik yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Agar mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya akan menjadi pertimbangan dalam membentuk strategi untuk mengembangkan kinerja karyawan.

1.6.2.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelian lanjutan, khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.