

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era yang sangat modern saat ini, perkembangan teknologi yang sangat pesat mendorong banyak perusahaan untuk menciptakan alat-alat canggih berteknologi tinggi guna bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan bisnis ini semakin marak dan menjadi kompetitif agar produk atau jasa yang mereka tawarkan tetap memiliki pasarnya dan tetap memberikan manfaat untuk banyak khalayak masyarakat. Namun keberhasilan suatu perusahaan dikatakan mampu bersaing apabila perusahaan itu didukung dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Seberapa pun canggihnya teknologi atau sebesar apa pun modal yang diinvestasikan, jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang bermutu, perusahaan dapat mengalami kegagalan kapan saja.

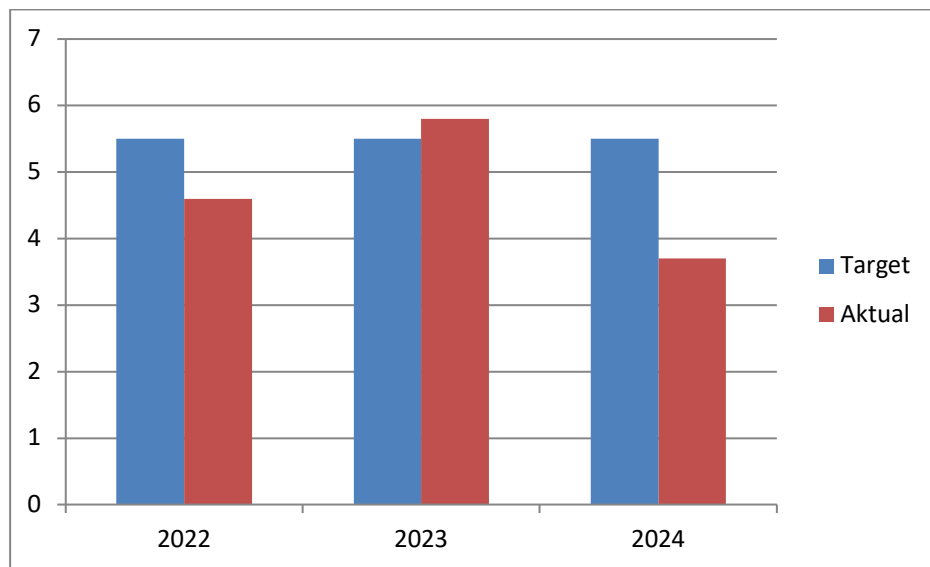
Sumber daya manusia menjadi aset pokok perusahaan yang berperan krusial mencapai sasaran organisasi dengan optimal. Sumber daya manusia adalah tongkat penggerak dalam menentukan operasional kelompok atau perusahaan menuju berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tersebut karyawan harus diberikan motivasi sebagai stimulus mendorong semangat bekerja. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan lebih melakukan pekerjaan secara giat dan bersungguh-sungguh sehingga akan bekerja lebih produktif dan lebih bertanggung jawab serta disiplin terhadap pekerjaannya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan prinsip tersebut adalah CV. Tanjung Mandiri Sejati. CV. Tanjung Mandiri Sejati adalah badan usaha yang bergelut pada sektor pelaksanaan proyek pembangunan dan menjadi anggota asosiasi GAPENSI. CV. Tanjung Mandiri Sejati berpusat di Kab. Kotawaringin Timur, Indonesia. CV. Tanjung Mandiri Sejati memiliki reputasi baik dalam menghadirkan pelayanan bermutu prima di area *Development*. CV. Tanjung Mandiri Sejati berdiri sejak tahun 2018 atas kepemilikan Tuan Muslim sebagai Direktur. Perusahaan ini didirikan dengan visi dan misi sebagai pelopor dalam

sektor pembangunan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada konstruksi sarana yang berkesinambungan dan menciptakan manfaat ekstra bagi komunitas Indonesia serta menjadi konsentrasi organisasi terhadap *quality, innovation dan customer service yang excellent*. Berikut data kinerja karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati tahun 2022 – 2024.

**Grafik 1.**

**Data Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati**



Sumber : data dari CV. Tanjung Mandiri Sejati

Berdasar pada data pada gambar 1 yang disajikan, dapat dilihat rekapitulasi performa karyawan pada CV. Tanjung Mandiri Sejati, dari data tersebut menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati pada tahun 2022 tidak meraih targetnya lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan kinerja karyawan, pada tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali. Pendapat Priansa (2019) mengungkapkan bahwasanya kinerja ialah taraf kesuksesan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang dimiliki. Kinerja juga dikenal dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*. Ada beberapa asumsi yang mengakibatkan Penurunan Kinerja karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati pada tahun 2024, diduga faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan suasana di lokasi pekerjaan yang mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, dan administratif yang bisa berpengaruh

pada kinerja, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai. Pendapat (Yamin et al., 2021) lingkungan kerja juga sebagai wujud motivasi dari perusahaan guna mengoptimalkan tingkat semangat bekerja pegawai.

Faktor Disiplin juga bisa dijadikan penyebab penurunan kinerja CV. Tanjung Mandiri Sejati. Kedisiplinan yang optimal merepresentasikan tanggung jawab individu yang besar atas pekerjaannya. Melalui kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi nantinya dapat meraih kinerja yang efektif dan optimal, baik disiplin waktu, peraturan dan tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasar pada penjabaran tersebut maka peneliti perlu melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Guna mengidentifikasi dan melakukan analisis apakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.
2. Guna mengidentifikasi dan melakukan analisis apakah Pengaruh Disiplin Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.
3. Guna mengidentifikasi dan melakukan analisis apakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.
4. Guna mengidentifikasi dan melakukan analisis apakah Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.

## **1.4 Tinjauan Pustaka**

### **1.4.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Maswar et al. (2020) Motivasi ialah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk berkemauan dan ikhlas mencurahkan seluruh kapasitasnya dalam bentuk keterampilan, energi, serta waktu guna melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab guna meraih tujuan maupun target perusahaan. Sedangkan pendapat Sodik et al. (2020), Motivasi ialah keadaan seseorang yang menggerakkan kehendaknya dalam menjalankan tanggung jawabnya supaya meraih sasaran.

### **1.4.2 Pengertian Disiplin**

Menurut Sutrisno (2019) Kedisiplinan kerja merupakan sikap individu yang berbanding lurus dengan ketentuan, tata cara operasional yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020), kedisiplinan ialah keinsafan dan kemauan individu dalam mematuhi semua ketentuan perusahaan serta norma-norma sosial yang diberlakukan.

### **1.4.3 Pengertian Lingkungan Kerja**

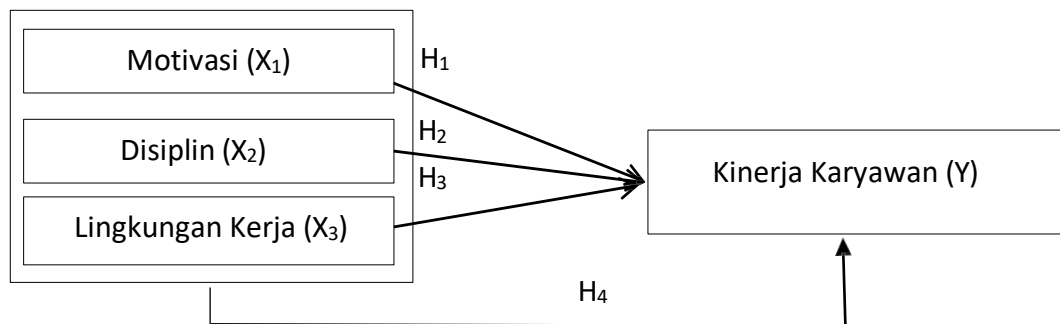
Definisi lingkungan kerja, (Eric Hermawan, 2022) menjelaskan bahwa kondisi kerja yang kondusif ialah suatu aspek yang dapat menaikkan produktivitas serta performa pegawai, sebagai hasilnya berimplikasi menambah efisiensi sekaligus mampu menekan pengeluaran yang ditanggung oleh perusahaan. Kemudian dipertegas oleh Subaris (2022), lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang ada di sekeliling lokasi pekerjaan yang mampu berpengaruh pada performa serta kesejahteraan pegawai. Menurut Subaris, lingkungan kerja tidak semata mencakup keadaan fisik seperti sarana dan perlengkapan, melainkan juga mencakup dimensi sosial seperti interaksi antar pegawai, atmosfer kerja, serta kebiasaan dalam perusahaan. Subaris menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik dan mendukung mampu mendorong semangat serta kinerja pegawai, sekaligus menurunkan tingkat tekanan dan perselisihan di lingkungan pekerjaan.

### **1.4.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja organisasi merupakan keseluruhan capaian kinerja yang diperoleh sebuah organisasi. Terealisasinya sasaran organisasi menunjukkan bahwa performa suatu organisasi tersebut dapat diamati dari tingkat seberapa jauh organisasi mampu mewujudkan sasaran yang berlandaskan pada target yang sudah ditentukan sebelumnya (Pasaribu & Manurung, Adler Haymans Rony, 2022).

### 1.5 Kerangka Konseptual

Berikut terdapat ilustrasi kerangka konsep pada riset ini yang merepresentasikan korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

### 1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada tinjauan pustaka dan identifikasi masalah, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 H1 : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.
- 2 H2 : Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.
- 3 H3 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.

H4 : Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjung Mandiri Sejati.