

Bab 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi setiap suatu tempat kerja baik Perusahaan maupun organisasi ,dan kinerja karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan Perusahaan ataupun organisasi . Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi begitu saja tanpa dipengaruhi oleh berbagai faktor utama yang secara empiris maupun teoritis yang memiliki hubungan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan . Seiring dengan pesatnya perkembangan zaman dan ketatnya persaingan antara Perusahaan mengharuskan setiap Perusahaan mengelola Perusahaan dengan optimal . Sehingga Perusahaan harus memilih dengan tepat dan teliti sumber daya manusia yang berkualitas baik demi keberlangsungannya sebuah Perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan . Lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kenyamanan ,keamanan dan produktivitas karyawan .Adapun lingkungan fisik yang memadai meliputi fasilitas yang lengkap ,tempat kerja yang layak. Sementara itu,lingkungan non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja yang harmonis ataupun nyaman ,dukungan dari atasan /Bos ,serta budaya kerja yang positif di lingkungan kerja . Ketika karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan didukung ,karyawan cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya ,yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan .

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik ,misalnya kepuasan kerja ,pengakuan dan pengembangan diri . Maupun ekstrinsik ,misalnya gaji ,tunjangan dan promosi . Setiap karyawan yang termotivasi dari dalam diri maupun dari luar diri sendiri akan menunjukkan sifat inisiatif ,dedikasi dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dalam perusahaan , Sebaliknya ,apabila karyawan kurang termotivasi maka mereka akan cenderung kurang produktif dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan,prosuder dan norma yang berlaku dalam Perusahaan.Disiplin kerja mencakup ketepatan kehadiran waktu ,kepatuhan terhadap standar operasional , tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai aturan,konsisten dan sesuai ekspektasi Perusahaan yang dimana secara langsung berdampak kualitas dan kuantitas hasil kerja atau capaian kinerja karyawan yang diinginkan oleh Perusahaan . Kurangnya disiplin kerja karyawan akan mengakibatkan tertundanya pekerjaan karyawan ,kesalahan ataupun kerugian suatu Perusahaan . Disiplin kerja yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa Perusahaan tersebut dapat dapat memelihara loyalitas dan kualitas karyawannya.

Yunomia café merupakan tempat penelitian yang di pilih oleh peneliti ,dimana Yunomia café merupakan wirausaha yang bergerak dibidang minuman dan makanan kekinian yang ada di kota Binjai. Pemilik Yunomia café memberikan tempat nongkrong untuk anak muda yang memiliki konsep unik ,memiliki tema rumah kaca dan pemandangan langsung kesawah ,Yunomia café juga memberikan spot foto instagramable untuk influencer dan anak muda .Yunomia café berlokasi di jl Wijaya Kusuma Gg kasturi no 31 ,kebun lada ,Binjai utara ,Kota Binjai .

Yunomia café merupakan salah satu tempat yang cukup menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian dikarenakan tempat ini menjadi salah satu tempat yang cukup sering di kunjungi oleh kalangan anak muda dan orang tua sebagai tempat meluangkan waktu mereka .

1.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
4. Lingkungan kerja ,Motivasi kerja,dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di yunomia café

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas ,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia café ?
2. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia café ?
3. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia café ?
4. Bagaimana Lingkungan kerja ,Motivasi kerja ,Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia café ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan .
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja,Motivasi kerja,Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti ,penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan serta menambah wawasan dalam bidang yang dikaji peneliti

2. Bagi peneliti ,hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi maupun pedoman untuk penelitian sejenis dimasa mendatang .
3. Bagi Perusahaan ,penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan .
4. Bagi Universitas Prima Indonesia ,penelitian ini berfungsi sebagai bukti penerapan ilmu oleh mahasiswa serta menambah koleksi karya ilmiah di lingkungan akademik kampus .

1.6 Teori tentang lingkungan kerja

1.6.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Herlinda et.al (2021:122) “Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan”. Saputra (2021:2) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

1.6.2. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Budiasa (2021) “indikator lingkungan kerja yang sering digunakan untuk mengukur kenyamanan dan dukungan kerja adalah”:

- Suasana kerja ,Artinya kondisi di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan
- Hubungan antar rekan kerja ,menunjukkan kualitas interaksi sosial dan kerja sama
- Fasilitas dan perlengkapan kerja ,yaitu tersedianya alat bantu yang memadai untuk menjalankan tugas

Indikator-indikator ini dipakai sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa kondusif lingkungan kerja bagi karyawan .

1.7 Teori tentang Motivasi kerja

1.7.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2021:93)” merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya”

Menurut Malalk dkk (2021),”motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dalam pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Irmali dkk (2021), motivasi kerja adalah yang menimbulkan semangat selalu dorongan dalam bekerja.

1.7.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut (Abraham Maslow, 2021)

1. Tingkat Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja .

2. Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.
3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan .
4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab .
5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja
6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan .

1.8 Teori tentang disiplin kerja

1.8.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Hermayanti dan Maro, (2022) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Hartatik dalam Hermayanti dan Maro, (2022)” menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma – norma sosial yang berlaku.”

1.8.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan indikator disiplin kerja anatar lain (Khaeruman et al.,2021) sebagai berikut :

1. Tingkat absensi:” Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai,semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi”.
2. Mematuhi aturan instansi:” Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi ,sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja .”
3. Penggunaan waktu secara efektif :” Waktu bekerja yang diberikan instansi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai mengejar target yang diberikan unit kerja kepadanya dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada .”
4. Tanggung jawab :” Komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai waktu yang ditetapkan ”