

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya Prestasi kerja karyawan, sehingga sering kali prestasi kerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

PT Kreativitas Aset Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *digital marketing*. Pada perusahaan ini mengalami penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan. Pada tahun 2021 terjadi tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya Pencapaian terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 68% sedangkan pencapaian penjualan tertinggi terjadi pada bulan Januari 94% dan Desember 89%

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Kreativitas Aset Medan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat serta banyaknya karyawan melakukan pelanggaran aturan perusahaan. Terjadi peningkatan total ketidakhadiran setiap bulannya sepanjang tahun 2021 terdapat 12848 kali ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan berjumlah 249 kali selama tahun 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Kreativitas Aset Medan mengungkapkan lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai, selain itu faktor hubungan karyawan masih terasa kurang harmonis, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang terjalin dengan baik, kebijakan manajemen perusahaan yang terlalu ketat sehingga menyulitkan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di perusahaan PT Kreativitas Aset Medan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Fenomena kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari beberapa karyawan yang resign dari perusahaan disebabkan deadline pekerjaan yang terlalu cepat dan harus dilaksanakan sehingga memicu beban kerja yang tinggi, pekerjaan dari pimpinan yang banyak, tuntutan waktu lembur yang memicu stress karyawan dalam bekerja, konflik dengan atasan. Ketidakpuasan ini memicu tingkat *turnover* yang tinggi Pada Tahun

2021 terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 karyawan yang berada divisi Fotografi, Administrasi, videografi, financia) sedangkan untuk masuk terdapat 7 karyawan pada tahun 2021 yang berada divisi Fotografi, Administrasi dan videografi

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja mengalami penurunan ditandai dengan karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat serta banyaknya karyawan melakukan pelanggaran aturan perusahaan.
2. Lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai.
3. Kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari beberapa karyawan yang resign dari perusahaan.
4. Penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajer dan pemilik untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Kayawan dengan memperhatikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan Prestasi Kerja Kayawan

I.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Disiplin Kerja

Menurut Garaika (2020:245), Disiplin didefinisikan sebagai proses yang mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Tujuan dari proses disiplin tidak harus untuk menghukum, tetapi untuk membantu karyawan memenuhi harapan kinerja.

Menurut Agustini (2019:92), mengemukakan disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan.

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya : (1) Balas Jasa, (2) Keadilan, (3) Waskat, (4) Sanksi hukuman dan (5) Ketegasan.

1.6.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:21), Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok.

Menurut Sofyandi (2018:38), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, atau lingkungan di sekitar organisasi yang dapat mendukung aktivitas karyawan tersebut. mendukung aktivitas karyawan. Mencapai tujuan organisasi perusahaan

Menurut Sedarmayanti (2016:46), lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: (1) Suhu udara, (2) Ruang kerja, (3) Hubungan antara karyawan dan pimpinan, (4) Hubungan sesama rekan kerja yang baik.

1.6.3 Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2018:43), Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut Badriyah (2016:227), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2018:118), indikator kepuasan kerja seperti: (1) *Turnover*, (2) Tingkat ketidakhadiran kerja, (3) Tingkat pekerjaan, dan (4) Ukuran organisasi.

1.6.4 Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78), Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hartati (2020:81-82), Prestasi kerja merupakan bentuk pencapaiannya hasil kerja seorang pegawai, unit atau divisi dengan mengerahkan segenap kemampuan yang ada dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa prestasi kerja adalah: hasil kerja yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Untuk mengukur prestasi kerja karyawan menurut Riyadi (2020:87), ialah sebagai berikut (1) Penguasaan tugas, (2) Pencapaian target pekerjaan, (3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan (4) Semangat kerja.

I.7 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:133), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong prestasi kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

I.8 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

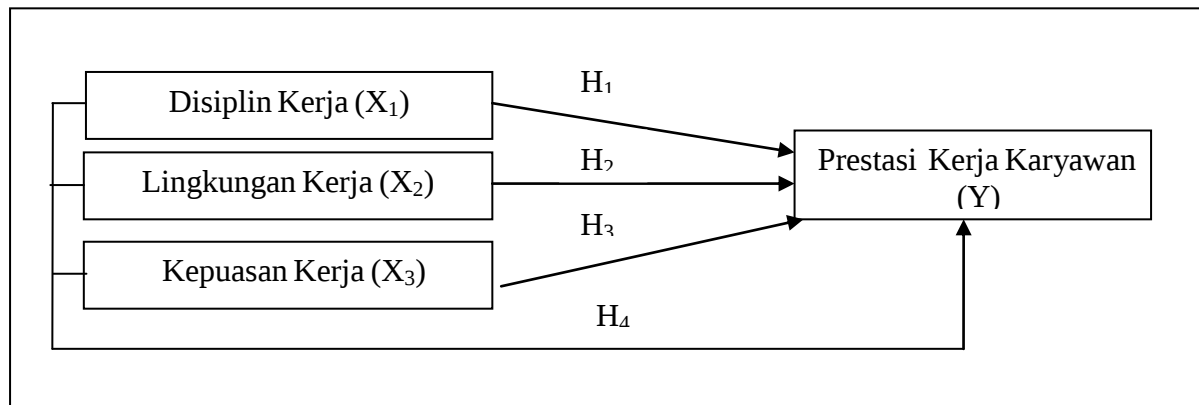
Menurut Nitisemito (2016:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kerja karyawan yang paling optimal, dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuannya.

I.8 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Halajur (2018:128), Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, makin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah

I.10 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Wardani (2020:16), “Hipotesis adalah jawaban sementara yang idgunakan peneliti yang tingkat kebenarannya diperlu diuji terlebih dahulu.” Berdasarkan permasalahan di atas, maka sebagai jawaban sementara peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan
- H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan
- H₄: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Kayawan pada PT Kreativitas Aset Medan