

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, setiap perusahaan menaruh perhatian besar dalam menemukan, menarik, dan melatih talenta: karyawan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada sangatlah penting bagi kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan dengan karyawan yang baik dapat berkembang dan melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaan. PT juga melakukan hal yang sama. Perintis Perkasa Medan berdiri sejak tahun 1979 dan sudah memiliki banyak pelanggan. Perusahaan yang menjual mobil merek Toyota ini sudah memiliki banyak pelanggan dan memiliki image yang baik di mata pelanggan. Namun belakangan kinerja karyawan PT Perintis Perkasa Medan menurun. Menurunnya kinerja karyawan perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mengalami stres yang berujung pada buruknya kinerja. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Perintis Perkasa Medan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan oleh buruknya hubungan antar karyawan, terutama antar karyawan di departemen yang berbeda. Selain itu, ruang kerja yang diberikan kepada karyawan relatif kecil sehingga mengurangi kenyamanan karyawan dan berdampak pada buruknya kinerja.

Motivasi kerja yang tinggi pada kalangan karyawan juga membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, namun terdapat juga permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan memiliki etos kerja yang sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan perusahaan disebabkan karena gaji yang mereka terima dinilai cukup rendah sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan karena mengejar tujuan yang lebih tinggi.

Selain itu, disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasannya. Disiplin kerja karyawan perusahaan ini terkesan buruk. Pegawai perusahaan sering kali terlambat dan tingginya tingkat ketidakhadiran mencerminkan kurangnya disiplin kerja di kalangan pegawai, yang tentu saja berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul skripsi: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan menurut persepsi karyawan. Hubungan antar pegawai yang buruk akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
2. Menurunnya motivasi kerja pegawai. Jika karyawan suatu perusahaan merasa gaji yang diberikan tidak sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukannya, hal ini berdampak pada buruknya kinerja karyawan tersebut.
3. Karena tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, maka disiplin kerja pegawai juga rendah sehingga berdampak pada kinerja pegawai.
4. Penurunan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan menurunnya pencapaian tujuan perusahaan.

## **1.3 TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.3.1 Kinerja**

Menurut Marsithah (2022: 26), kinerja merupakan hasil perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan dipantau oleh orang-orang tertentu. Kinerja Anda harus jujur dan profesional.

Menurut Azizah (2021: 4), kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Darmastuti,dkk (2022:179), Ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu.
4. Kemandirian.
5. Berkomitmen.

### 1.3.2 Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati, dkk (2022:7), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sisca, dkk (2022:221) Lingkungan Kerja merupakan Sebagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja.

Menurut Rusdiana & Zaqiah (2022:99) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Ruang gerak
5. Kemampuan bekerja
6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

### 1.3.3 Motivasi Kerja

Menurut Darmadi (2018:294), Motivasi Kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Diwyarthi, dkk (2022:128), Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Menurut Sulasmi (2020:98-99), motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. *Achievement*
2. *Responsibility*
3. Kepuasan Kerja
4. Faktor Pemelihara

### 1.3.4 Disiplin Kerja

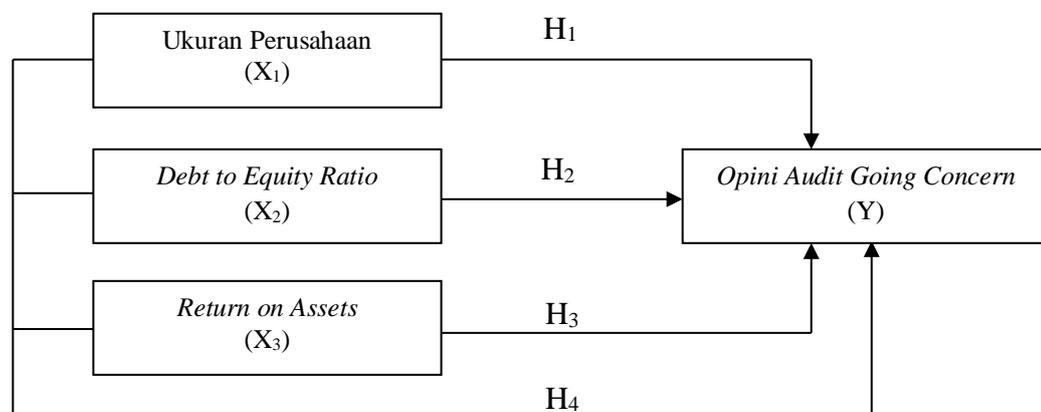
Menurut Rahmawati (2020:42), Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:34) Disiplin Kerja adalah Upaya-upaya pengendalian sendiri, kesadaran dan kepatuhan dalam bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Gatto & Awangga (2023:9) Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur disiplin kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan atasan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan

#### I.4 Kerangka Konseptual



**Gambar II. 1**  
**Kerangka Konseptual**

#### I.5 Hipotesis

1. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan.
2. Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan.
3. Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan.
4. Disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan