

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

PT. BPR Prima Madani Medan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada Motivasi, Disiplin, dan faktor lingkungan kerja. Meskipun manajemen berupaya mengembangkan strategi efektif, terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi, termasuk dinamika lingkungan kerja. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan efektivitas sumber daya manusia dan mengatasi hambatan yang ada.

Pada PT. BPR PRIMA MADANI ada beberapa kendala di bagian motivasi kerja seperti pemberian reward yang tidak sesuai dengan kontribusi kerja seperti hanya beberapa karyawan yang mendapatkan reward sesuai dengan kinerja sehingga beberapa karyawan merasa kurang adil dalam pemberian reward, sulitnya dalam pengembangan karier dikarenakan proses rekrutmen untuk jabatan teratas diambil dari karyawan di luar perusahaan sehingga karyawan merasa tidak adanya jenjang karir yang lebih baik lagi serta tidak adanya kejelasan dalam peran dan tanggungjawab karyawan sesuai jabatan yang diemban.

Kendala yang terjadi untuk faktor disiplin kerja adalah tingkat motivasi yang rendah seperti tidak adanya kesesuaian antara keterampilan dan tanggung jawab yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan, serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu sehingga beberapa karyawan sering terlambat ketika masuk kerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan dan penilaian kerja karyawan.

Di PT. BPR PRIMA MADANI yang menjadi kendala pada lingkungan kerja adalah kurangnya komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan sehingga sering terjadinya kesalahpahaman dalam tanggungjawab pekerjaan serta adanya konflik

antar team kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Selaras dengan latarbelakang yang sudah diuraikan maka peneliti tertarik untuk membuat judul penelitian yaitu di PT. BPR Prima Madani Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas dapat dilihat rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Prima Madani?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Prima Madani?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Prima Madani?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Prima Madani?

1.3 Tinjauan Pustaka/ Landasan Teori

1.3.1 Motivasi

Motivasi menurut Stefan Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) adalah sebuah kemauan yang ada pada seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang sudah diinginkan.

1.3.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai antara lain yaitu

- a) Kebutuhan fisiologi
- b) Kebutuhan keselamatan
- c) Kebutuhan sosial

- d) Kebutuhan akan penghargaan serta aktualisasi diri.

1.3.3 Displin Kerja

Disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah sikap menghormati dan mematuhi kebijakan yang sudah ditetapkan di perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja untuk dapat menggapi tujuan.

1.3.4 Indikator Displin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a) Peraturan jam masuk kerja , pulang kerja, dan jam istirahat.
- b) peraturan dasar tentang berpakaian,
- c) bertingkah laku dalam pekerjaan.

1.3.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Effendy & Fitria (2019) adalah sebuah hubungan yang dilakukan oleh petinggi yang ada di perusahaan baik yang memiliki jabatan yang sama, lebih renda atapaun sama.

1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2009), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja fisik terdiri dari enam indikator yaitu:

- a) pencahayaan.
- b) sirkulasi udara.
- c) Kebisingan.
- d) Warna.
- e) kelembaban udara fasilitas.

1.3.7 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah hasil yang sudah didapatkan melalui tanggungjawab yang duberikan dengan masa tenggat tertentu.

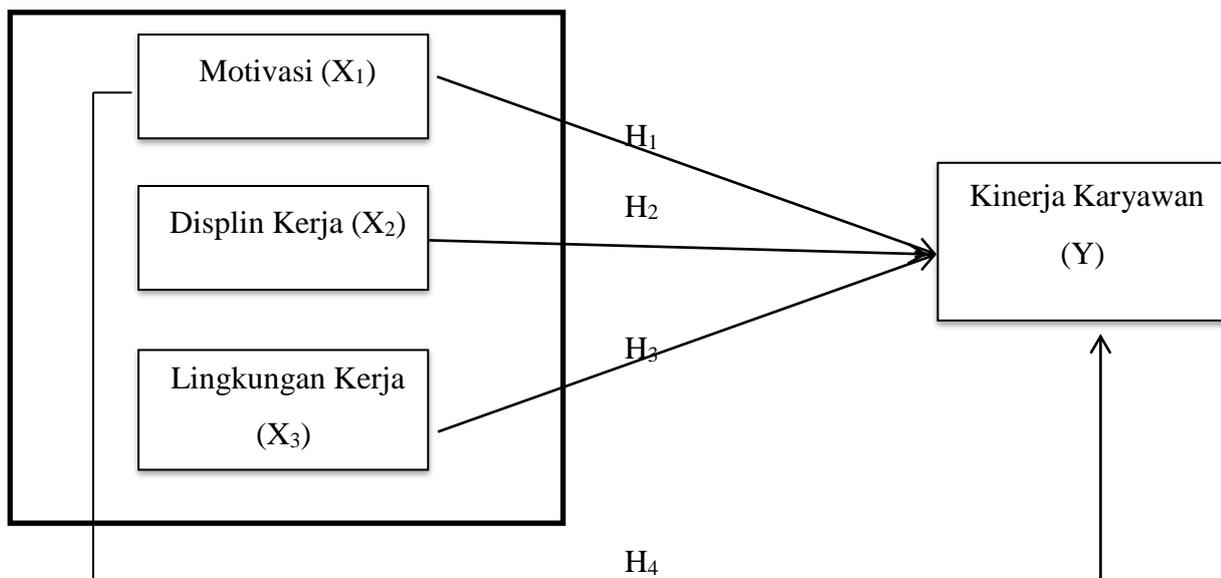
1.3.8 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

1.4 Kerangka Konseptual

Melalui rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan dengan peta konsep sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual