

BAB I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. Opal Coffee Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *Food and Beverage* (F&B), beroperasi sejak tahun 2000. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang memiliki banyak mempekerjakan karyawan, dan mengharapkan setiap karyawan dapat berkontribusi dengan menunjukkan kinerja yang sangat baik, sehingga perusahaan dapat bersaing dan unggul di bidangnya. Berikut dapat dilihat survey awal pada PT. Opal Coffee Indonesia pada bagian SDM bahwa kinerja dari beberapa karyawan belum memenuhi harapan Perusahaan, dan dapat dikategorikan belum baik.

Tabel 1.1 Survey Awal Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya dapat hadir selalu ontime dan lebih cepat dari jam masuk kerja setidaknya 30 menit lebih awal	35	70%	15	30%
2	Saya selalu murah senyum dan melayani pelanggan dengan baik	25	50%	25	50%
3	Saya siap dan dapat bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan	45	90%	5	10%
4	Saya dapat memenuhi dan mencapai kualitas karyawan yang diharapkan Perusahaan, berdasarkan Peraturan yang berlaku di Perusahaan.	41	82%	9	18%

Sumber : 50 Karyawan dari PT. Opal Coffe Indonesia, 2023.

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 30% karyawan masih sering terlambat, dan ini dapat dikategorikan bahwa karyawan tersebut belum mampu memiliki disiplin terhadap kinerjanya, dan pada tabel 1.1, nomor 2 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu melayani pelanggan dengan baik, dan hal ini dapat juga mempengaruhi kinerja sesama dan juga mempengaruhi lingkungan kerja, dimana perusahaan tersebut sangatlah bergantung pada konsumen.

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam tabel 1.1, point ke-4, dapat dilihat bahwa masih ada 18%

karyawan yang belum bisa memotivasi dirinya, atau belum bisa mendorong dirinya untuk berkontribusi penuh kepada perusahaan, hal ini juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak aspek, namun pada penulisan skripsi ini yang menjadi fokus dari penulis adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, karena ketiga aspek sudah hampir mencakup semua hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Berdasarkan survey dan penjelasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” di lingkungan PT. Opal Coffee Indonesia.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang dirincikan diatas dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan
2. Penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Perhatian pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan

I.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
4. Bagaimana peran/perhatian pemimpin dalam meningkatkan kinerja

I.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui cara penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui peran penting pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Bagi peneliti
Untuk memperoleh pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menjadi pedoman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa perkuliahan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan bacaan serta koleksi perpustakaan yang dapat memberikan informasi bagi para pembacanya.
3. Bagi PT. Opal Coffee Indonesia
Dapat menjadi masukan dan memperoleh factor-faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Bagi para pembaca/peneliti lain
Sebagai referensi dan sumber pengetahuan bagi para penmaca dalam meneliti suatu permasalahan yang sama maupun berkaitan dengan judul ini.

I.6 Tinjauan Pustaka

Teori Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Teori Disiplin Kerja

Bejo siswanto dan Lijan Poltak Sinambela (2016:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan
- c. Ketaatan pada standart kerja.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

Teori Motivasi Kerja

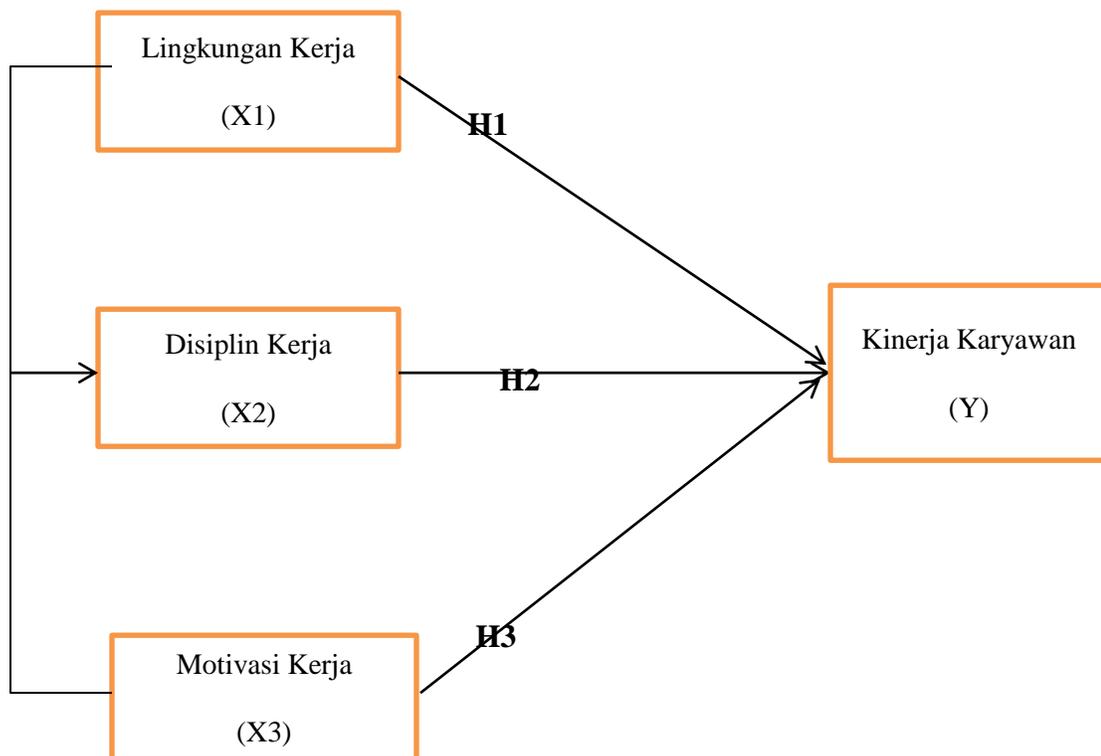
Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan suatu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya (siagian,2009:102).

I.7 Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:215), indicator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan,waktu,cycle time
4. Pemanfaatan sumber daya dan biaya

Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Opal Coffee Indonesia
- H2: Disiplin berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Opal Coffee Indonesia
- H3: Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Opal Coffee Indonesia