

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan, evaluasi, dan kompensasi mereka, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Perencanaan, pengembangan SDM, kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan, serta hubungan karyawan dan buruh merupakan lima bidang utama yang membentuk sistem SDM terintegrasi. Bidang-bidang ini sangat penting untuk pengembangan dan operasional manajemen SDM.

Didirikan pada tahun 1997, PT Ori Ginalnest Indonesia adalah eksportir sarang burung walet yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan salah satu eksportir sarang burung walet resmi Indonesia ke Tiongkok.

Optimalisasi kinerja pada PT. Ori Ginalnest Indonesia menjadi fokus utama dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Peneliti mengamati terdapat beberapa peluang untuk meningkatkan efisiensi target penjualan melalui penguatan aspek Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Pada PT. Ori Ginalnest Indonesia, pengaruh motivasi menjadi penting guna menjaga stabilitas sumber daya manusia, dengan adanya dinamika tingkat *turnover* karyawan yang fluktuatif yang mengindikasikan perlunya strategi kebijakan yang lebih mendalam.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan awal di PT. Ori Ginalnest Indonesia, sinkronisasi antara waktu penyelesaian tugas dengan target harian masih perlu ditingkatkan agar lebih konsisten. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pola kedisiplinan agar kontribusi karyawan terhadap target perusahaan dapat lebih optimal.

Segala faktor yang dapat memengaruhi cara seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, aspek pencahayaan di area produksi merupakan salah satu elemen yang dapat dioptimalisasi lebih lanjut. Penataan pencahayaan yang lebih presisi diharapkan dapat meminimalisir risiko kelelahan mata serta menjaga tingkat akurasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ori Ginalnest Indonesia”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Motivasi karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia menunjukkan kecenderungan adanya fluktuasi, yang terindikasi dari dinamika tingkat turnover karyawan
2. Disiplin Kerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia masih perlu optimalisasi, terlihat dari adanya variabilitas dalam waktu pengerjaan untuk pencapaian target harian
3. Lingkungan Kerja pada PT. Ori Ginalnest Indonesia diindikasikan masih dapat ditingkatkan, khususnya dalam aspek penataan intensitas pencahayaan agar lebih optimal
4. Kinerja Karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia masih perlu ditingkatkan terlihat dari adanya penyimpangan dalam perbandingan antara standar target operasinal dan hasil realisasi

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti, Studi ini dimaksudkan untuk berkontribusi pada pemahaman para peneliti tentang topik tersebut dan akan memenuhi salah satu persyaratan untuk gelar sarjana.

2. PT. Ori Ginalnest Indonesia, Organisasi dapat menggunakannya sebagai dasar untuk evaluasi kinerja staf.
3. Universitas Prima Indonesia, Diharapkan temuan studi ini akan berkontribusi pada literatur HRM tentang topik bagaimana motivasi intrinsik, struktur pekerjaan, dan gaya manajemen memengaruhi produktivitas pekerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, Temuan studi ini diharapkan bermanfaat bagi para peneliti di masa depan sebagai bahan literatur dan referensi.

## **1.6 Landasan Teori**

### **1.6.1 Pengertian Motivasi**

Afandi (2018) mendefinisikan motivasi adalah dorongan internal individu yang muncul akibat adanya inspirasi dan semangat untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi ini menumbuhkan sikap ikhlas serta kesungguhan dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai memiliki kualitas yang optimal.

### **1.6.2 Indikator Motivasi**

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Tingkat cita cita yang tinggi
3. Ketekunan
4. Rekan Kerja

### **1.6.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sari (2020), disiplin kerja merupakan bentuk rasa hormat individu terhadap organisasi serta ketaatan pada aturan yang berlaku dan mau menerima konsekuensi apabila melanggar. Salah satu sikap terpenting bagi sumber daya manusia adalah disiplin. Tingkat pengendalian diri yang lebih tinggi mengarah pada hasil yang lebih baik dalam pekerjaan.

### **1.6.4 Indikator Disiplin Kerja**

Agustini (2019:104) disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator yaitu :

1. Persentase siswa yang hadir di kelas. Jumlah pekerja yang benar-benar melakukan pekerjaan mereka untuk bisnis, seperti yang terlihat dari tingkat absensi yang relatif rendah.
2. Kepatuhan kepada atasan. Ketika bawahan mematuhi instruksi atasan mereka secara tekstual, itu dianggap sebagai kepatuhan

3. Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang bersedia melakukan pekerjaannya dengan benar tanpa tekanan.
4. Tanggung jawab. Seberapa siap seorang karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka di tempat kerja, kualitas sumber daya yang mereka gunakan, dan hasil dari upaya mereka.

### **1.6.5 Pengertian Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi rasa aman, nyaman, dan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai lingkungan kerja (Anam, 2018). Hal ini mencakup ketersediaan fasilitas kerja yang memadai untuk memudahkan penyelesaian tugas sehingga mampu mendorong terciptanya hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan (Afandi, 2018).

### **1.6.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Afandi (2018:70), indikator lingkungan kerja meliputi :

1. Pencahayaan : Pencahayaan yang memadai di tempat kerja dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan menghindari kelelahan mata.
2. Warna : Pilihan warna dinding dan peralatan berpengaruh pada suasana hati pekerja, memungkinkan mereka untuk tetap bahagia dan rileks saat bekerja.
3. Udara : Suhu dan kelembapan adalah dua contoh variabel lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja.

### **1.6.7 Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu dikenal sebagai kinerja karyawan. Hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban tertentu dalam jangka waktu tertentu adalah apa yang dimaksud Aziz dan Caraka (2024) ketika mereka berbicara tentang kinerja. Semua tindakan, pencapaian, dan kemampuan seseorang saat bekerja merupakan bagian dari kinerja karyawan.

### **1.6.8 Indikator Kinerja**

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa ada cara lain untuk mengklasifikasikan indikator kinerja karyawan, yaitu :

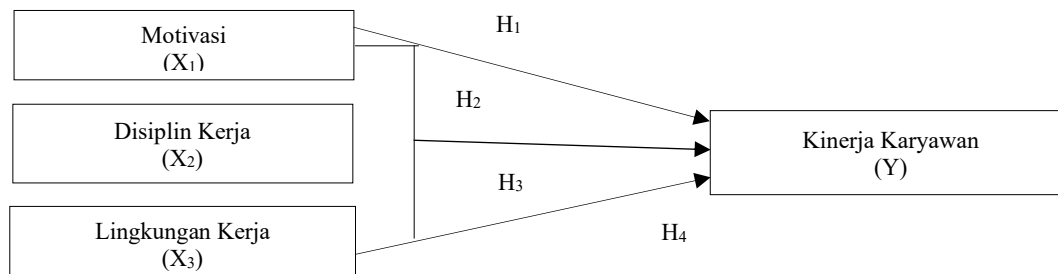
1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sebagaimana dinilai berdasarkan total hasil kerja dan kualitas hasil kerja tersebut, yang keduanya dapat dikuantifikasi secara statistik.
2. Ketelitian, diukur dengan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ditetapkan.

## 1.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ramadhan (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	$X_1$ = Motivasi Kerja $X_2$ = Disiplin Kerja $X_3$ = Lingkungan Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Uji T : Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Vahra dan Atmajawati (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya	$X_1$ = Disiplin Kerja $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Motivasi Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Uji T : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Rahayu dan Wahyuni (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya	$X_1$ = Motivasi Kerja $X_2$ = Disiplin Kerja $X_3$ = Lingkungan Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Uji T : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 1.8 Kerangka Konseptual



## 1.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Variabel Disiplin Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan