

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam sebuah perusahaan, karena tanpa keterlibatan mereka, operasional bisnis tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan memiliki peran krusial dalam merancang strategi, menetapkan sistem dan proses kerja, serta menentukan pencapaian target perusahaan. Mereka berperan aktif dalam setiap aktivitas organisasi sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Meski perusahaan dilengkapi dengan teknologi mutakhir, tanpa kontribusi aktif dari karyawan, tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional dan terencana agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu memberikan hasil optimal dan menunjukkan kinerja terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.

PT. Alfa Scorpii sendiri telah berkiprah di industri otomotif selama lebih dari dua dekade sebagai main dealer sepeda motor Yamaha. Perusahaan ini memfokuskan layanan bisnisnya di wilayah Sumatera bagian utara, yang saat ini mencakup empat provinsi: Sumatera Utara, Aceh (NAD), Riau Daratan, dan Kepulauan Riau. Dengan jaringan dealer utama maupun dealer independen yang tersebar di wilayah tersebut, keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang produktif dan berprestasi.

Prestasi kerja merupakan bentuk nyata dari pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban, dan hal ini dipengaruhi oleh kemampuan individu serta persepsi mereka terhadap peran pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, saat ini PT. Alfa Scorpii sedang menghadapi permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Banyak karyawan dinilai belum mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan, serta menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, rendahnya inisiatif dan ketidakcekan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi permasalahan utama, yang pada akhirnya menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.

Agar mampu mencetak karyawan yang berprestasi, perusahaan perlu memberikan dukungan yang nyata terhadap pengembangan karyawan melalui perhatian pada aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Ini penting untuk memastikan karyawan tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk berkinerja secara optimal.

Mengenai permasalahan disiplin kerja di perusahaan, ditemukan bahwa banyak karyawan menunjukkan sikap tidak disiplin, yang sebagian besar dipicu oleh keteladanan negatif dari pimpinan yang juga kurang disiplin. Kurangnya penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran turut memperburuk keadaan, karena tidak menimbulkan efek jera bagi pelanggar. Ketidaktegasan pimpinan dalam menegakkan aturan juga menjadi faktor yang melemahkan budaya disiplin di kalangan karyawan.

Dalam hal lingkungan kerja, karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada. Beban kerja yang dirasa berlebihan dan seringnya terjadi konflik antarrekan kerja menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan menuntut karyawan untuk terus beradaptasi, yang bagi sebagian orang menjadi tantangan tersendiri.

Sedangkan dalam aspek kepuasan kerja, karyawan merasakan ketidakpuasan yang berasal dari berbagai faktor, seperti kondisi kerja yang tidak mendukung, hubungan kerja yang kurang harmonis, ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian karyawan, dan faktor-faktor lain yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Keadaan ini tidak hanya

memperlambat kinerja, tetapi juga menumbuhkan keinginan sebagian karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dengan demikian, perhatian terhadap peningkatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik, serta peningkatan kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpil. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal.
2. Lingkungan kerja kurang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah sehingga membuat karyawan lambat dalam bekerja.
4. Karyawan belum dapat berprestasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan?
4. Apakah Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpil Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Alfa Scorpil
Penelitian ini harus menjadi dasar untuk meningkatkan Prestasi Kerja di perusahaan melalui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Untuk peneliti
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar informasi lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan Prestasi Kerja di perusahaan melalui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
3. Untuk sarjana
Diharapkan dapat menjadi dasar referensi bagi mahasiswa kedepannya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara peningkatan Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:97) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap respek karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin yang baik tercermin ketika karyawan mematuhi dan melaksanakan ketentuan perusahaan dengan konsisten. Sebaliknya, pelanggaran terhadap aturan mencerminkan tingkat disiplin yang rendah. Menurut Hasibuan (2020:194), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antaranya :

1. Teladan Pimpinan
2. Keadilan
3. Waskat
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

1.6.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nurdin dan Hartati (2020:118), lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan kondisi fisik maupun sosial yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, yang dapat memengaruhi proses pelaksanaan tugas tersebut. Lingkungan ini meliputi tempat kerja, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta interaksi sosial di dalamnya. Menurut Afandi (2020:52), secara umum pengukuran lingkungan kerja menyangkut:

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. Sistem pengawasan yang buruk
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

1.6.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Chaerudin dan rekan-rekan (2020:210) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional individu terhadap kondisi kerja yang dialami, berupa perasaan puas atau tidak puas. Hal ini muncul setelah membandingkan antara ekspektasi karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh dan kenyataan yang diterima. Menurut Siregar (2020:216), pengukuran kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Kompensasi yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

1.6.4 Pengertian Prestasi Kerja

Ratnasari dan Hartati (2019:46) menjelaskan bahwa prestasi kerja mencerminkan hasil atau kinerja nyata yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam organisasi, baik secara

individu maupun kelompok. Kinerja ini tidak terbatas hanya pada jabatan struktural atau fungsional, melainkan mencakup seluruh level personel dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2022:152), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek penting yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan kerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental

1.7 Teori Pengaruh Antar Variabel

1.7.1 Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sutrisno (2020:98) menekankan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, mengikuti prosedur kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas akan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Disiplin membantu menciptakan keteraturan kerja, meminimalkan kesalahan, serta mengarahkan karyawan untuk fokus pada pencapaian target, sehingga berdampak positif terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

1.7.2 Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Nurdin dan Hartati (2020:121) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana kerja yang nyaman, fasilitas memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan dari atasan, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Ketika kondisi kerja memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja mereka.

1.7.3 Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Chaerudin dan kolega (2020:210), tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan baik dari segi kompensasi, pengakuan, maupun hubungan sosial—dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja menciptakan komitmen dan tanggung jawab yang kuat, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

1.8 Penelitian Terdahulu

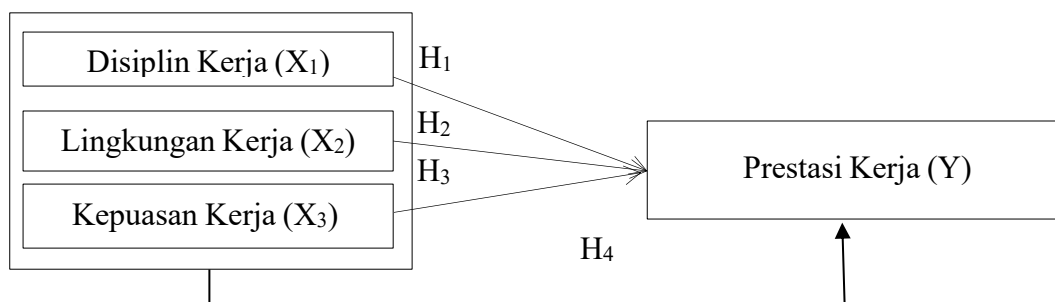
Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Andika Fadhillah, Bunga Aditi dan Hafriz Rifki Hafas (2023)	Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	X ₁ =Kompetensi Kerja X ₂ =Disiplin Kerja X ₃ =Lingkungan Kerja Y=Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kompetensi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2	Erfis Akbar, Ni Wayan Novi Budiasni dan Ni Made Sri Ayuni (2024)	Pengaruh Diklat, Disiplin, Fasilitas Kerja dan Locus of Control (LOC) Terhadap Prestasi Kerja di PT Agung Toyota Singaraja	X ₁ =Diklat X ₂ =Disiplin X ₃ =Fasilitas Kerja X ₄ =Locus of Control Y=Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan diklat, disiplin, fasilitas kerja dan locus of control berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Inayat Hanum Indriati dan Hashfi Amga Nazhifi (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta	X_1 =Pengalaman Kerja X_2 =Disiplin Kerja X_3 =Kepuasan Kerja Y =Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

1.9 Kerangka Konseptual

Menurut Sudarmanto, dkk (2021), kerangka berpikir merupakan uraian logis yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, termasuk alasan mengapa variabel tersebut menjadi fokus kajian. Penjelasan ini disusun berdasarkan teori-teori yang relevan dan digunakan untuk merumuskan pemecahan masalah penelitian. Kerangka berpikir ini pada akhirnya dituangkan dalam bentuk paradigma penelitian yang berfungsi sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis yang akan diuji secara empiris. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

1.10 Hipotesis Penelitian

Djaali (2020) menyatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau asumsi sementara mengenai karakteristik suatu populasi, yang dirumuskan sebagai jawaban awal terhadap permasalahan penelitian. Hipotesis ini dibangun atas dasar kajian teori menggunakan pendekatan deduktif maupun induktif. Meskipun demikian, validitas hipotesis masih memerlukan pembuktian melalui data empiris yang diperoleh dari sampel, dan diuji menggunakan metode statistik. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
- H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
- H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
- H_4 : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.