

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada umumnya semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kinerja perusahaan. Perusahaan berusaha bekerja sekeras mungkin agar bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Karyawan adalah aset perusahaan yang harus dikelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2012) kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Ruliana (2015,153) mengatakan kinerja karyawan adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Siagian (2002) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja lebih nyaman dan harmonis.

Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang mendukung dan meningkatkan lancarnya pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negative dalam penurunan tingkat kinerja karyawan. Adapun faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan ada juga faktor disiplin kerja. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan upaya menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga dengan meningkatkan disiplin kerja maka perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih besar dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan disiplin karyawan lebih produktif sehingga kinerja semakin baik. Disiplin merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan karena dapat mengubah perilaku karyawan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan aturan dan dapat mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin. Tujuan disiplin adalah untuk memotivasi karyawan mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal pada perusahaan. Menurut (Setiawan, 2013) disiplin pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik kinerjanya. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat memberi hal baik terhadap kegiatan yang berlangsung agar efisien dan efektif.

Karyawan sebagai penggerak tercapainya tujuan perusahaan, tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini menentukan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga karyawan perlu diberikan motivasi dalam bekerja. Menurut (Sadirman, 2006:73) motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tercapai sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan perlu memotivasi dan memberikan dorongan pada setiap karyawan agar mau dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang membangun serta

menumbuhkan semangat kerja karyawan yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan suatu perusahaan jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan bisa tercapai dengan baik.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang merupakan salah satu jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain toserba yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan sehari-hari. Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang di tuntut harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, juga di tuntut untuk melakukan pencapaian target pada setiap bulannya.

Berikut ini laporan kinerja penjualan dari bulan Januari sampai dengan Desember dalam 2 Tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Laporan Penjualan PT Ramayana Lestari Sentosa  
Tbk. Cabang Kupang Tahun 2019-2020**

Bulan	Tahun			
	2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	8.007.878.818	7.279.574.140	8.029.300.000	7.371.201.416
Februari	5.259.126.055	5.873.775.602	5.535.300.000	5.693.732.054
Maret	8.078.775.364	6.447.200.882	6.298.300.000	5.031.442.385
April	7.492.902.546	7.551.976.284	2.308.700.000	2.224.907.331
Mei	12.058.134.363	11.830.724.989	3.837.300.000	3.603.154.784
Juni	10.524.364.001	11.848.116.567	2.521.000.000	3.119.401.194
Juli	9.581.582.909	10.170.245.715	3.665.600.000	4.880.074.416
Agustus	7.593.279.636	8.026.543.466	4.667.700.000	5.310.732.913
September	8.008.179.091	7.719.144.862	5.205.200.000	4.273.641.391
Oktober	7.671.762.818	7.934.837.505	5.090.400.000	4.653.932.008
November	9.001.380.000	7.965.131.795	4.533.700.000	4.761.221.803
Desember	21.706.362.909	20.430.820.878	15.662.900.000	11.502.133.351
<b>Total</b>	<b>114.983.728.510</b>	<b>113.078.092.685</b>	<b>67.355.900.000</b>	<b>62.425.575.046</b>

Sumber : PT, Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dalam 2 tahun terakhir pencapaian target perusahaan tidak stabil atau mengalami penurunan, pencapaian target terbanyak terjadi di bulan juni dan juli 2019 dan pada bulan ramai dikarenakan dalam setiap tahunnya terdapat beberapa bulan ramai dikarenakan hari libur atau hari raya. Pada bulan Juni dan Juli tercapainya target penjualan karena pada bulan Juni dan Juli tersebut adalah permulaan tahun ajaran baru dan pada bulan tersebut juga PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang memulai *event Back To School* atau kembali ke sekolah dimana terdapat diskon-diskon perlengkapan sekolah seperti alat tulis buku, sepatu, tas dan lain-lain. Penurunan tertinggi terjadi pada maret dan bulan November 2019 penurunan tertinggi juga terjadi pada tahun 2020 yaitu pada bulan januari. Penurunan ini merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Kenaikan dan penurunan ini dapat terjadi karena pengaruh *event* sehingga transaksi pembelian menjadi sedikit. Kinerja karyawan menurun diakibatkan oleh lingkungan kerja seperti hubungan kerja antara karyawan lama dan karyawan baru sehingga suasana dalam lingkungan kerja kurang baik dan berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti pada 30 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Terjadinya ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara karyawan lama dan karyawan baru. Terdapat 10 responden yang mengatakan bahwa mereka merasa tidak nyaman dengan suasana kerja pada PT Ramayana Lestari

Sentosa Cabang Kupang, hal ini dikarenakan hubungan kerja antara karyawan lama dan karyawan baru yang tidak baik. Selain faktor lingkungan kerja, adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Berikut ini data tingkat absensi karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Karyawan PT Ramayana**  
**Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang**  
**Periode 2019 -2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Tanpa Keterangan	Keterlambatan	Izin
1	2019	117 orang	32 kali	21 kali	18
2	2020	112 orang	20 kali	37 kali	10

*Sumber: PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang,2020*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja. Perkembangan tingkat disiplin ketidakhadiran di tahun 2020 yaitu 32 kali sedangkan untuk tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu 37 kali dan juga tingkat izin tidak masuk kerja tertinggi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 18 kali. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi pertahun yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Hal ini tentu berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain faktor disiplin kerja ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan oleh calon peneliti pada 30 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang bahwa karyawan merasa kurang adanya motivasi kerja dari perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang terhadap karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Sehingga dari hasil wawancara total 30 orang responden dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang masih kurang baik.

Selain Fenomena diatas, penelitian ini didasari pula adanya *research gap*. *Research gap* lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian Nguyen *et al* (2014:12) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Taiwo (2009:306) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Research gap* disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian Azwer (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan penelitian Agung (2013) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Research gap* motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Alini (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan penelitian Afful-Broni (2012) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden terhadap lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap lingkungan kerja, disiplin, motivasi, kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial lingkungan kerja, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan lingkungan kerja, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

1. Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan serta perbandingan untuk mengukur kinerja perusahaan kedepannya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan, dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi bekerja dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan kedepannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.