

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perekonomian yang menjadikan tiap organisasi untuk terus maju serta mengikuti perubahan-perubahan yang berlangsung, antara lain dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan teknologi namun teruji tidak dapat menggantikan manusia karena sumber daya manusia senantiasa sebagai faktor yang sangat bernilai dalam mendukung instansi dalam meraih sesuatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Setiap organisasi harus beroperasi dengan kecepatan, efektivitas, dan efisiensi yang lebih besar. Oleh karena itu, penting untuk memprioritaskan unsur sumber daya manusia dalam manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu organisasi harus melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia agar mampu dan terampil untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan baik karena aset terpenting dalam suatu organisasi, dan mempunyai kontribusi terbesar terhadap kemajuan dan pencapaian organisasi. Oleh karena itu perlu diberikan perhatian agar kinerjanya maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, karena Sumber daya manusia adalah asset yang

memiliki andil paling besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan, demikian pula PT Roswell Pasific Indonesia para karyawannya harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang berkualitas bagi PT Roswell Pasific Indonesia adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh dalam menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun fondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pentingnya kinerja di PT Roswell Pasific Indonesia untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Sutrisno (2018:123) kinerja pegawai ditentukan oleh hasil kerja pegawai, dievaluasi melalui kacamata kualitas, kuantitas, waktu bekerja, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika dalam implementasinya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu mencapai tujuan perusahaan dan menurut Batbual (2021:3) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu baik kuantitas maupun kualitas pimpinan dan bawahan dibandingkan dengan standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati bersama.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan PT Roswell Pasific Indonesia selama 3 tahun terakhir dan bagaimana perkembangannya dengan, penulis melakukan wawancara dengan meminta data pada PT Roswell Pasific Indonesia. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan

yang telah diperoleh dari PT Roswell pasific Indonesia dapat dijelaskan melalui tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data penilaian Kinerja Karyawan**

No	Penilaian kinerja	Skor Aktual			kategori
		2021	2022	2023	
1	Kejujuran	95%	90%	81%	Menurun
2	Kehadiran	92%	87%	82%	Menurun
3	Kedisiplinan	91%	82%	70%	Menurun
4	Tanggung jawab	80%	79%	78%	Menurun
5	Kesetian	78%	70%	65%	Menurun
Total Persentase		87%	81%	72%	Menurun

Sumber: PT Roswell Pasific Indonesia

Menurut Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2021 hingga tahun 2023 mengalami penurunan pada kejujuran, kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab dan kesetian. Dimana nilai unsur kejujuran tahun 2021 sebesar 95%, pada tahun 2022 terjadi penurunan sebesar 90% dan terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 81%. Pada nilai unsur kehadiran tahun 2021 sebesar 92%, pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 87% dan terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 82%, pada nilai unsur kedisiplinan tahun 2021 sebesar 91%, pada tahun 2022 terjadi penurunan 82% dan terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 70%, sedangkan pada nilai unsur tanggung jawab tahun 2021 sebesar 80%, pada tahun 2022 terjadi penurunan 79% dan terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 78%, dimana nilai unsur kesetian tahun 2021 sebesar 78%, pada tahun 2022

terjadi penurunan sebesar 70% dan terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 65%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak mengalami penurunan, namun kondisi tersebut yang tetap di kategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh PT Roswell Pasific Indonesia adalah semua karyawan mendapat predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT Roswell Pasific Indonesia membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan

Selanjutnya penulis melakukan penelitian ini pendahuluan dengan menyebar kuisisioner kepada 17 responden PT Roswell Pasific Indonesia sebagai data observasi awal mengenai dimensi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara garis besar hasil pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber: Data dibuat oleh Penulis 2024

**Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Kuesioner Variabel**

Berdasarkan gambar 1.1 pada awal penelitian yang dilakukan penulis, serta informasi yang dapat dilihat pada tabel 3.4 mengenai interpretasi nilai, diketahui bahwa rata-rata nilai untuk motivasi kerja adalah 3,39 yang menunjukkan kategori sangat baik. Untuk variabel disiplin kerja, nilai rata-ratanya adalah 3,20 yang mengindikasikan tingkat yang tinggi. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja, yang memperoleh rata-rata nilai 3,16 yang juga menunjukkan tingkat yang tinggi. Sementara itu, nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 2,47 yang menunjukkan hasil yang rendah atau tidak baik. Dari temuan ini, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di PT Roswell Pasific Indonesia berada pada tingkat yang baik atau tinggi, namun kinerja karyawan masih tergolong rendah.

Kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan uraian permasalahan yang dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui mengenai pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Roswell Pasific Indonesia”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT Roswell Pasific Indonesia cukup, namun kinerja karyawan tidak baik
2. Disiplin kerja karyawan pada PT Roswell Pasific Indonesia cukup, namun kinerja karyawan tidak baik
3. Lingkungan kerja karyawan pada PT Roswell Pasific Indonesia cukup baik, namun kinerja karyawan tidak baik

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengakajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT Roswell Pasific Indonesia. Sedangkan status karyawan tetap yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Roswell Pasific Indonesia.

## 1.4. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, dan tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roswell Pasific Indonesia.

## 1.6. Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua kegunaan, yaitu sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai manajemen SDM dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.