

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, tiap perusahaan dituntut harus menghadapi pesaing yang sangat ketat dari perusahaan-perusahaan di dunia. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan yang sekarang ini, tiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan karyawan serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang telah dilakukan oleh para pesaing. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menjadi kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena menangani keterampilan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki kewajiban membangun perilaku kondusif seorang karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Waktu, tenaga, dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu .

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan dari luar adalah dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompentensi dan berkualitas diharapkan mampu untuk bekerja secara efektif dan efesien. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki perananan yang sangat penting demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan langkah-langkah dan alat yang tepat yang tepat dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja SDM.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pengelolaan dari suatu organisasi yang men cerminkan pencapaian yang diperoleh organisasi tersebut. Sebagai penyelenggara pelayanan publik, penilaian kinerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan memberikan umpan balik bagi penyusunan rencana peningkatan kinerja di masa mendatang sehingga perusahaan dapat mencapai

tujuannya adapun yang dapat mempengaruhi kinerja yaitunya Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kepuasan kerja dan lain-lain.

Dalam penelitian (**Meilany & Ibrahim, 2015**) Disiplin yang diterapkan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik..

Dalam penelitian (**Khoiri, 2014**) Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY.

(**Dewi, 2017**) Dari hasil pengujian pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN, dan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN..

(**Isnaini, 2015**) dalam penelitiannya juga menyatakan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

PT. KAI Regional II Sumatera Barat setiap tahunnya melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian dilakukan dengan mengukur beberapa faktor yang harus dipenuhi oleh pegawai, salah satunya kehadiran pegawai dan ketepatan waktu penyelesaian kerja pegawai. Berikut ini data penilaian hasil kerja PT. KAI Regional II Sumatera Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil Kerja PT. KAI Regional II Sumatera Barat

Skor	Nilai	Bobot
5	>202	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	<50	Sangat Rendah

Sumber : Balai Penelitian Tanaman dan Buah Tropika Kota Solok

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat terdapat penilaian kinerja pegawai terhadap pegawai-pegawainya yang diukur dari hasil kerja pegawai. Penilaian ini dilakukan sebagai evaluasi bagi pegawai serta untuk pengembangan pegawai. Berikut ini hasil penilaian kinerja kerja pegawai di PT. KAI Regional II Sumatera Barat tahun 2015-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kinerja Kerja Pegawai PT. KAI Regional II Sumatera Barat

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2015	104	3	Sedang
2016	112	3	Sedang
2017	163	4	Tinggi
2018	104	3	Sedang
2019	159	4	Tinggi

Sumber : PT. KAI Regional II Sumatera Barat

Dari table diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi dari tahun 2015-2019, pada tahun 2015 kinerja karyawan di PT. KAI Regional II Sumatera Barat memiliki nilai rata-rata sebesar 104, dengan skor 3 dan bobot kinerja “sedang”, pada tahun 2016 kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 112, dengan skor 3 dan bobot prestasi “sedang”, pada tahun 2017 mengalami peningkatan yaitu sebesar 163, dengan skor 4 dan bobot prestasi “tinggi” tetapi pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan dengan nilai 104, dengan bobot 3 dan kinerja pegawai “sedang” dan pada tahun 2019 kembali mengalami peningkatan dengan nilai 159 dengan skor 4 dan bobot “tinggi: Terjadinya fluktuasi terhadap kinerja pegawai ini mungkin disebabkan oleh faktor motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasil pra survey melalui wawancara terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Regional II Sumatera Barat diketahui kinerja pegawai mengalami penurunan dalam bekerja ditandai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan serta sering

terlambatnya karyawan datang ke tempat kerja. Terbatasnya sumber daya yang dimiliki dan fasilitas yang belum memadai membuat kinerja pegawai belum optimal. Penurunan kualitas kerja ditandai dengan pembuatan laporan harian oleh pegawai yang tidak tepat waktu sehingga terlambat penyelesaian untuk suatu periode tertentu, sementara penurunan kuantitas pekerjaan diindikasikan oleh penyelesaian yang menurun.

Dalam penelitian (**Pratama, 2016**) menjelaskan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

(**Istiqomah et al., 2015**) dalam penelitiannya mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai DPKY, baik secara parsial maupun simultan.

(**Prakoso, 2014**) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Wijaya, 2018**) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power) dan kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KAI”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi karyawan karena bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya.
2. Terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari rendahnya pencapaian kerja karyawan.
3. Tingkat stress kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi keributan antar karyawan.
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan ditandai dari sering terlambatnya karyawan datang ke kantor.
5. Kondisi fisik karyawan tidak memadai untuk bekerja dalam tekanan.
6. Desain kerja yang belum terstruktur dengan baik
7. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan disiplin kerja sebagai variabel independen (X_1) dan lingkungan kerja sebagai variabel (X_2) serta meneliti pengaruhnya terhadap

variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), motivasi (Z) sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di PT. KAI Regional II Sumatera Barat dengan data primer dengan menggunakan kuisisioner kepada karyawan yang ada di PT. KAI Regional II Sumatera Barat untuk tahun 2019.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian atas latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?
5. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?
6. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?

7. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. KAI Regional II Sumatera Barat

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dengan mengembangkan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.