

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah kunci yang menentukan berkembangnya sebuah perusahaan dengan laju yang cepat atau lambat. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu dalam waktu yang berbeda untuk setiap perkembangannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, alat-alat teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor yang lain.

(Susan Eri, 2019) Menurut MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

(Hanifah, 2016) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan baik secara kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran yang harus dicapai. Menurut (Sekartini, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen.

Menurut (Rosalina & Apiska, 2018) *Human Relation* (hubungan antar manusia) adalah adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah organisasi para karyawan dituntut untuk mempunyai hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama. Dengan adanya hubungan yang baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Dengan terjalinnya hubungan yang harmonis maka para karyawan pun akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas serta berdampak positif bagi kinerja karyawan.

Menurut (Pangarso & Susanti, 2016) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi tertulis maupun tidak.

Menurut (Triastuti, 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang

dibebankan oleh organisasi. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut (Sausan et al., 2021) kepuasan karyawan adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (1)rekan kerja, (2) gaji, (3) lingkungan kerja(4) kesempatan promosi,dan (5) kondisi kerja.

Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor haruslah memberikan fasilitas yang baik dan kenyamanan bagi para karyawannya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu secara maksimal dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan antar karyawan dan lingkungan tempat bekerja juga merupakan suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Tetapi disiplin kerja juga harus diterapkan dengan ketat oleh perusahaan kepada setiap karyawannya agar para karyawan dapat menjadi pekerja yang lebih produktif lagi kedepannya.

PT. Aditya Prima Utama adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Aditya Prima Utama yang beralamat di Jl. Bukit Ngalau No.64 RT.04 RW.03 Kel. Batu Gadang Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang. PT. Aditya Prima Utama saat ini memiliki kualifikasi K1. PT. Aditya Prima Utama dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub

klasifikasi:

BG004 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Komersial,
 BG009 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gedung Lainnya,
 MK006 Jasa Pelaksana Konstruksi Pertambangan dan Manufaktur,
 MK008 Jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat.

Fenomena penelitian yang didapat dari PT. Aditya Prima Utama yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu disiplin kerja dapat dilihat dari absensi atau tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

Tabel 1. 1

Absensi Karyawan PT. Aditya Prima Utama Padang

Tahun	Persentase Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
2016	100%	57.9%	12.3%	3.5%	17.5%	8.8%
2017	100%	78.9%	15.8%	-	1.8%	3.5%
2018	100%	70.2%	26.3%	-	3.5%	-
2019	100%	87.6%	7.0%	1.8%	1.8%	1.8%
2020	100%	91.2%	5.2%	-	1.8%	1.8%

Sumber: PT.Aditya Prima Utama

Table diatas menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan selalu hadir tepat waktu hal ini membuktikan bahwa karyawan besifat disiplin. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang terlambat yang disebabkan oleh berbagai kendala seperti ada masalah dengan motor, kemacetan jalan dan lain sebagainya. Hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena disiplin yang dimaksud

juga mencakup disiplin waktu selama bekerja memanfaatkan semua waktu yang ada untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik jelas akan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun, sayangnya karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja.

Kinerja karyawan dapat kita lihat dari tercapai atau tidaknya target proyek yang dapat diperoleh oleh perusahaan dalam setiap tahunnya.

Tabel 1. 2

Target Proyek PT. Aditya Prima Utama Padang

Tahun	Target proyek (%)	Realisasi proyek(%)
2016	100%	82.5%
2017	100%	85%
2018	100%	97.5%
2019	100%	105%
2020	100%	95%

Sumber : PT. Aditya Prima Utama

Dari table diatas dapat dilihat perkembangan proyek yang didapatkan perusahaan terus melaju dengan pesat bahkan bisa melebihi target yang diharapkan. Pada tahun 2016 perusahaan mencapai target 82.5% hal ini disebabkan kurangnya kerjasama antar sesama karyawan dan terus melaju sampai melebihi target pada tahun 2019 dengan persentase 105%, pada tahun inilah tahun terbaik bagi perusahaan hal ini juga membuktikan bahwa perusahaan terus meningkatkan performanya setiap tahun.

Performa perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Memberikan training.
- b. Transparansi dalam penilaian kinerja.
- c. Menawarkan karier yang berjenjang.
- d. Memberikan reward untuk karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik mengangkat judul yaitu **“Pengaruh *Human Relation*, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aditya Prima Utama Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah yang timbul yaitu :

1. Kinerja karyawan masih belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik, kurangnya disiplin pada diri karyawan ataupun faktor lingkungan yang tidak bagus.
2. Hubungan antar karyawan masih kurang terjalin dengan baik yang disebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan
3. Hubungan karyawan dengan organisasi masih kurang dikarenakan organisasi kurang memperhatikan karyawannya
4. Hubungan karyawan dengan pemimpin masih kurang harmonis diperkirakan karena pemimpin kurang perhatian dan kurang memberikan motivasi.

5. Masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok
6. Tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya karyawan yang tidak suka mengikuti apel pagi, dll.
7. Karyawan sering mengeluh dan merasa tidak nyaman di tempat kerja diperkirakan akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun
8. Dukungan yang diterima karyawan masih sangat rendah oleh organisasi
9. Kepuasan karyawan terhadap organisasi rendah disinyalir disebabkan oleh kurangnya kompensasi dan tunjangan dari organisasi
10. Tingkat kepuasan karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang masih sangat kurang di akibatkan sulitnya karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan.
11. Waktu istirahat yang diberikan perusahaan kurang mencukupi bagi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu *Human Relation* (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Z), variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. Aditya Prima Utama Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah serta batasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
8. Bagaimanakah pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Aditya Prima Utama Padang?
9. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Aditya Prima Utama Padang?

10. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Aditya Prima Utama Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
4. Mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
5. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
6. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama Padang.

8. Mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
9. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Aditya Prima Utama Padang.
10. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Aditya Prima Utama Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi kantor

Dengan adanya pemeliharaan ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh *Human Relation* (Hubungan Manusia), disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang terdiri dari berbagai informasi terhadap kinerja karyawan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai variabel-variabel tersebut baik secara teori maupun penyelesaian kasusnya pada suatu perusahaan. Sehingga diharapkan penulis dapat mengaplikasikan teori-teori dan hasil penelitian ini untuk bekal dikemudian hari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penulisan selanjutnya juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Lingkungan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat disajikan salah satu tambahan wawasan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah hubungan karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.