

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan, jika didalamnya memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat dengan tingkat kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rivai, 2014). Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas. Hal ini dikarenakan banyak berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor individu, lingkungan kerja, serta dukungan perusahaan. Faktor individu mencakup motivasi, kompetensi, serta sikap dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan sikap yang positif terhadap pekerjaan cenderung akan memberikan kinerja yang lebih baik. Selain itu, tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan juga memengaruhi kualitas hasil kinerja mereka.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beberapa faktor, juga dipengaruhi oleh beberapa aspek yang cukup krusial, yakni adanya pengaruh sumber daya manusia yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Agar kinerja karyawan memiliki nilai efektivitas dan efisiensi yang baik, maka harus memiliki kualitas kerja yang mencakup beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya lingkungan kerja juga dinilai memiliki kaitan dalam kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan tiap individu. Selain itu, lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat dijadikan sebagai salah satu motivasi dalam pencapaian target tugas karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sehingga, perlu adanya lingkungan yang efektif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak langsung terhadap hasil dari tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan, dan ketika hasil dari tugas itu baik maka akan mempengaruhi output yang

dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saat ini, dalam dunia kerja, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi semakin krusial, mengingat lingkungan kerja yang baik tentu tidak lepas dari faktor disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja sebuah perusahaan. Menurut Hulya (2016:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuhkesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan, untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan organisasi dalam melaksanakantugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangsan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan tingkah laku atau perbuatan yang selaras dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Priyanto, 2015). Setiap karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang dimilikinya. Oleh sebab itu, disiplin kerja adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Guna meningkatkan kinerja dukungan manajemen atau pimpinan diperlukan untuk menunjang pelaksanaan pekerja. Hal ini, bisa dilakukan melalui motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Pada konteks dunia kerja yang terus berubah, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi dua faktor utama yang berdampak langsung pada kinerja individu dan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu

tertentu. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bekerja keras menuju sasaran atau tujuan yang akan dicapai, sehingga motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Era bisnis yang semakin kompleks, tantangan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membentuk disiplin kerja, dan memotivasi karyawan telah menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan kutipan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan ketika menjalankan setiap aktivitasnya didalam suatu struktur organisasi atau perusahaan, beserta kualitas dan kuantitas faktor sumber daya manusia yang berperan penting dalam memenuhi tanggung jawabnya. Seperti yang disebutkan Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Pengaruh besar kinerja karyawan dalam pencapaian tugasnya baik pada organisasi maupun perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Penelitian ini dilakukan pada suatu perusahaan di Lumajang, yaitu PT Serbuk Jaya Abadi yang bergerak pada pengolahan limbah sebagai energi bahan bakar alternatif. PT Serbuk Jaya Abadi saat menjalankan kegiatan bisnisnya, membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan yang memiliki keahlian, kreativitas dan tenaga untuk mencapai tujuan bisnisnya. Potensi sumber daya manusia pada PT

Serbuk Jaya Abadi perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengimplementasikan berbagai program pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Salah satunya adalah pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan industri pengolahan limbah yang terus berkembang. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, PT Serbuk Jaya Abadi diharapkan dapat mencapai tujuan jangka panjang, seperti meningkatkan efisiensi operasional, inovasi dalam produk dan layanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Awal penelitian ditemukan PT Serbuk Jaya Abadi pada Tahun 2020- 2024 memiliki data tabel jumlah karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Serbuk Jaya Abadi 2020-2024**



*Sumber: Data Personalia PT Serbuk Jaya Abadi 2024*

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terdapat jumlah karyawan selama lima tahun terakhir, yakni pada Tahun 2020 sebanyak 175 karyawan, kemudian pada Tahun 2021 turun menjadi 120 karyawan, pada Tahun 2022 naik kembali menjadi 200 karyawan, disusul pada Tahun 2023 naik menjadi 250 dan menurun lagi pada Tahun

2024 menjadi 150 karyawan. Hal ini diakibatkan karena telah menimbulkan permasalahan lingkungan kerja fisik contohnya yaitu, keterbatasan ruang kerja karyawan karena peningkatan jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan perluasan wilayah kerja. Sehingga, membuat ruangan kerja pada kantor PT Serbuk Jaya Abadi kurang kondusif bagi karyawan. Seperti pendapat Sedarmayanti (2017:21) yang menyebutkan bahwa pengaruh indikator dari lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas baik dalam hal dekorasi yaitu, dekorasi dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Contoh lain yang dijumpai yakni permasalahan lingkungan kerja non fisik pada PT Serbuk Jaya Abadi, dimana adanya ketidak cocokan budaya organisasi bagi karyawan baru. Misalnya, setiap karyawan diberikan tanggung jawab untuk mencapai target dan berorientasi pada penjualan perusahaan.

Lingkungan kerja PT Serbuk Jaya Abadi yang sangat dinamis saat ini, memiliki tantangan manajemen salah satunya untuk mempertahankan disiplin kerja karyawan. Yakni, bagaimana manajemen jumlah karyawan dapat dioptimalkan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Begitu juga disiplin kerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi, sebab disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan beserta norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:193) mengatakan disiplin kerja dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai

dengan peraturan tersebut. Berdasarkan teori ini, disiplin kerja juga ikut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Serbuk Jaya Abadi.

Permasalahan lain yang dijumpai yaitu, disiplin kerja berupa pembagian tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi terkadang masih saja ada tugas yang dikerjakan oleh bagian yang tidak semestinya. Hal ini terjadi karena di masing- masing bagian dalam perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda- beda. Sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2017:195) teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan pantuan bagi bawahannya. Fenomena lain yang muncul pada faktor disiplin kerja yaitu, ada beberapa karyawan PT Serbuk Jaya Abadi yang absen melebihi jatah libur yang diberikan perusahaan, akibatnya, berdampak pada karyawan lain yang harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya.

Dinamika perusahaan PT Serbuk Jaya Abadi saat ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah karyawan yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja saja, namun juga mencakup faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi tidak hanya menciptakan kepuasan pribadi bagi karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti pemenuhan kebutuhan individu, rasa pencapaian, dan kepuasan dalam pekerjaan. Berbagai teori motivasi menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah teori menurut Abraham Maslow yang menyebutkan

bahwa individu tidak akan merasa dorongan untuk mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi sampai kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi. Teori ini menunjukkan bahwa, motivasi merupakan suatu rangkaian tahapan, dan manusia akan terus berkembang menuju pencapaian potensi penuhnya. Sama halnya fenomena yang dijumpai pada PT serbuk Jaya Abadi yang memberikan program kesejahteraan karyawan seperti fleksibilitas waktu, dukungan kesehatan, dan dukungan manfaat lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Sehingga, karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi dan menciptakan kinerja yang tinggi.

Penilitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dilakukan oleh Ayu Nisa, M. Kumroni, dkk (2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini menyebutkan bahwa kinerja akan lebih optimal dan dapat meningkatkan hasil yang akan dicapai apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan baik. Kelebihan penelitian jurnal ini menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja yang mendukung, tentunya akan memberikan dampak positif pula terhadap motivasi dan tingkat kedisiplinan. Hasil penelitian tersebut sama seperti penelitian lain oleh Sri Wahyuningsih (2023) dalam jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan lingkungan kerja yang berkualitas menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu perusahaan termasuk pengaruh motivasi dan

kedisiplinan didalamnya. Namun, kekurangan penelitian ini yakni tidak menyebutkan secara signifikan hasil dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian oleh Lutfhi Maadjid (2022) pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang cukup besar secara simultan atau bersamaan. Dimana, komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan dapat membantu menumbuhkan suasana disiplin kerja yang lebih positif di tempat kerja. Selain itu, pemimpin harus mampu menginspirasi seluruh karyawannya untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya, baik melalui pujian maupun insentif lainnya. Tetapi, ditemukan kekurangan pada penelitian ini yaitu tidak menyebutkan pengaruh spesifik kedisiplinan karyawan terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) pada jurnal ilmiah nasional yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona”. Memperoleh hasil yang menyebutkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial, maupun secara simultan. Memiliki kelebihan penelitian yang menyajikan data secara lengkap dan bersumber dari berbagai ahli pada bidangnya sehingga, pembahasan sangat relevan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Maswar (2020) pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Menghasilkan kesimpulan bahwasannya motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja yang menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sementara, lingkungan kerja yang baik akan tercipta jika terjalin hubungan antar karyawan yang harmonis. Maka, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelebihan penelitian tersebut yaitu, menyebutkan strategi yang baik tentang kebutuhan dan preferensi karyawan yang harus diberikan dukungan motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh Vivi Mega (2023) pada jurnal “Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi Kerja” menghasilkan pernyataan bahwasannya motivasi kerja dapat berupa dukungan langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan berupa fasilitas yang dapat menunjang semangat kerja atau kelancaran pekerjaan sehingga, karyawan merasa nyaman dan semangat dalam memenuhi tanggung jawabnya. Tetapi, kekurangan dalam penelitian ini yaitu tidak menyebutkan solusi atas menurunnya motivasi kerja karyawan akibat minimnya dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Meskipun penelitian-penelitian terdahulu seperti yang telah disebutkan sebelumnya memberikan pemahaman yang berharga, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang lebih lanjut dengan memperdalam pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Serbuk Jaya Abadi. Setelah dilakukannya observasi dan wawancara dengan kepala personalia PT Serbuk Jaya Abadi, ditemukan bahwa pentingnya lingkungan

kerja yang baik untuk mendukung karyawannya agar bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Selain itu, disiplin kerja bagi para karyawan yang masih perlu ditingkatkan dan motivasi kerja yang sangat diperlukan sebagai roda penggerak dari seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bisnis perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada: 1) periode atau waktu; 2) tempat atau lokasi; 3) komponen penelitian. Penelitian yang dilakukan berlokasi di PT Serbuk Jaya Abadi di Desa Mojo, Kecamatan Padang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Hal mendasar penelitian ini dilakukan karena, karyawan PT Serbuk Jaya Abadi yang semakin meningkat namun kurangnya lingkungan kerja yang memadai, tingkat disiplin karyawan yang masih rendah, serta minimnya motivasi kerja bagi setiap karyawan akibat hubungan antarkaryawan dan dukungan pimpinan yang kurang dan tidak terjalin komunikasi dengan baik, sehingga mempengaruhi kinerja seluruh karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SerbukJaya Abadi”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian agar terhindar dari permasalahan yang meluas dan melebar perlu adanya batasan masalah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini:

- a. Bidang penelitian ini merupakan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- b. Penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- c. Responden dalam penelitian ini karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan memberikan referensi tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Menambah wawasan pengetahuan dan keilmuan bagi peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk membandingkan secara nyata teori yang didapat selama kuliah dengan fenomena yang terjadi pada perusahaan. Terutama mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan masukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi. Sehingga, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kualitas SDM perusahaan di masa depan.

3) Bagi Akademik

Sebagai referensi dan sumber informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.