

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban yang maju serta modern seperti saat ini, Perguruan tinggi sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia(SDM), terlebih dalam menghadapi masa globalisasi, dimana SDM jelas menjadi salah satu aspek terpenting sebuah perusahaan. Singkatnya, sumber daya manusia perusahaan berbeda dari sumber daya alam dan sumber daya modal. Fakta bahwa tiap individu mempunyai seperangkat karakteristik, emosi, latar belakang, perspektif, serta ide yang unik membuat manajemen sumber daya manusia lebih menarik.

Berdasarkan elemen- elemen tersebut peran tercermin SDM sebagai dasar untuk pola perilaku yang ditunjukkan orang setiap hari. Sehingga kehidupan tiap manusia akan selalu tumbuh dan berubah. Sebab sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, masalah sumber daya manusia terus jadi fokus utama perusahaan berjuang untuk tetap bertahan bahkan di masa globalisasi, dengan infrastruktur, fasilitas serta sumber daya alam yang mencukupi operasi bisnis tidak akan berjalan efisien tanpa bantuan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang sangat menentukan keberhasilan suatu industri merupakan sumber daya manusianya yang wajib diperhitungkan untuk semua kebutuhan perusahaan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sehingga akan berkembang dan mampu bersaing dengan usaha lain bila mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Departemen sumber daya manusia suatu bisnis butuh dikelola secara profesional untuk menggapai keseimbangan yang sehat antara kebutuhan bisnis serta karyawannya. Di sisi lain, bisnis yang kekurangan sumber daya manusia yang bermutu kemungkinan besar akan kesulitan untuk tumbuh dan kalah bersaing dengan perusahaan lain. Untuk memperoleh karyawan bermutu tinggi, bisnis wajib memperhatikan lingkungan kerja (Sutrisno, 2016:3).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penghargaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Karena program ini merupakan komponen penting dari sekian

banyak program kerja bisnis yang ada saat ini, maka memiliki program penghargaan bagi karyawan di suatu organisasi atau perusahaan mutlak diperlukan. Bergantung pada kapan, di mana, kepada siapa, dan untuk apa penghargaan diberikan, penghargaan dapat mengambil berbagai bentuk. Maka dalam penghargaan memiliki indikator yaitu pengakuan, dalam pengakuan ada promosi jabatan, serta penempatan, dan pengembangan karir. Selanjutnya ada pujian, dan kebutuhan, di dalam kebutuhan ada insentif, tunjangan, lalu upah dan gaji. Pada PT. Adonai Pialang Reasuransi memiliki masalah yang cukup penting yaitu permasalahan pada kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu pada letak parkir yang berada di lantai dasar Gedung kantor, karena kantor yang berada di dalam Gedung dan ada beberapa perusahaan lain yang menempati Gedung tersebut, maka pada saat hendak memarkirkan kendaraan akan sedikit terjadi kesulitan dalam mendapatkan ruang parkir untuk kendaraan, karena jika karyawan telat untuk datang ke kantor maka lahan parkir akan penuh dengan kendaraan karyawan dari kantor lain yang berada didalam Gedung yang sama, hal ini yang penulis amati untuk masalah dari lingkungan pada PT. Adonai Pialang Reasuransi.

Penghargaan merupakan hal yang penting bagi karyawan dan merupakan hal yang akan meningkatkan prestasi kerja bagi mereka sendiri atau perusahaan. Karyawan menerima penghargaan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Karyawan yang menunjukkan prestasi, keuletan, keterampilan, dan dedikasi mereka terhadap perusahaan maka sudah selayaknya menerima penghargaan. Dengan harapan memberikan dampak positif bagi perusahaan, penghargaan berfungsi sebagai bentuk motivasi sekaligus ungkapan penghargaan bagi karyawan. Alasan penghargaan tersebut antara lain Penghargaan atas prestasi kerja, dan disiplin kerja karyawan di PT. Adonai Pialang Reasuransi sejalan dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, namun perlu lebih banyak lagi agar karyawan dapat disiplin dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Contoh bentuk penghargaan yaitu termasuk bonus, promosi, dan tanggung jawab tambahan yang mungkin menjadi beban bagi sebagian karyawan tetapi mungkin menjadi alasan penghargaan bagi yang lain. Namun, perusahaan tentunya juga harus memberikan nilai tambah. Uang tidak selalu menjadi masalah. Ketika

karyawan tahu bahwa mereka dihargai tidak hanya oleh sekelompok kecil karyawan perusahaan tetapi juga oleh pimpinan PT. Adonai Pialang Reasuransi, mereka akan lebih menghargai pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja dan pekerjaannya. Lingkungan kerja berdampak langsung pada motivasi karyawan karena pekerja yang tidak puas kurang termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja setiap perusahaan penting, tetapi perusahaan dan pemerintah tidak menganggap serius masalah ini. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan (Afandi, 2018:65).

Selain penghargaan ada beberapa faktor lagi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun proses produksi tidak secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja, namun yang bekerja disana. Sementara lingkungan kerja yang buruk dapat melemahkan disiplin dan produktivitas, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja. Akibatnya, lingkungan kerja dapat berdampak pada prestasi kerja yang berhasil dan tidak berhasil dengan mendorong karyawan untuk mendukung satu sama lain dan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk bekerja, meliputi suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan area kerja, dan kapasitas peralatan. Kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dilakukan di tempat kerja oleh karyawan. Ada dua jenis tempat kerja: fisik dan non-fisik. Istilah "lingkungan fisik" mengacu pada unsur-unsur luar tempat kerja yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap pekerja. Lingkungan kerja non-fisik, di sisi lain, terdiri dari keadaan yang mengelilingi hubungan profesional dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Menurut Fatoni et al. (2015: 149) Faktor tempat kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Signifikansi hubungan positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin menuntut juga meningkatkan pentingnya variabel disiplin kerja. Masalah disiplin berdampak tidak hanya pada tempat kerja tetapi juga pada kinerja karyawan. Jika perwakilan mematuhi pedoman ini, mereka pasti akan mengelola bisnis mereka secara efisien dan cepat.

Sayangnya, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki sikap yang sama, yaitu selalu berpegang pada standar dan aturan organisasi. Akibatnya, setiap karyawan harus menjaga disiplin dan komitmen terhadap bisnis.

Menurut Sutrisno (2016: 88) Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi aturan organisasi tertulis dan tidak tertulis di tempat kerja. Ini didefinisikan sebagai bertindak sesuai dengan prosedur dan pedoman yang ditetapkan di tempat kerja. Jika karyawan secara konsisten datang dan pergi tepat waktu, menyelesaikan semua tugas dengan memuaskan, dan mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, mereka dapat dianggap disiplin. Suatu organisasi harus memelihara kedisiplinan karena akan sulit mencapai tujuannya tanpa disiplin pegawai yang efektif.

Tabel 1.1

Data keterlambatan karyawan PT. Adonai Pialang Reasuransi
(Periode Juli 2022 – Desember 2022)

Bulan	Jumlah keterlambatan karyawan
Juli	11
Agustus	10
September	14
Oktober	10
November	9
Desember	12

Sumber : absensi karyawan PT. adonai pialang reasuransi bulan juli – desember (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas, dapat dilihat bahwa keterlambatan yang paling banyak terjadi pada bulan September 2022, yaitu sebanyak 14 orang. Sedangkan keterlambatan paling sedikit pada bulan November 2022, yaitu sebanyak 9 orang. Dimana hal tersebut merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan, oleh karena itu, untuk membangun disiplin yang baik, manajemen harus mendorong atau mendesak pegawai untuk mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dan harus memberikan sanksi kepada mereka yang

melanggarnya. Dengan demikian, memberikan teguran atau sanksi untuk pegawai yang melanggar agar bisa menjadi kesadaran bagi para pegawai untuk dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya dan mematuhi peraturan yang ada, karena disiplin yang tinggi penting untuk berjalannya instansi.

Sukandi et al. (2017:472) menyatakan bahwa secara statistik variabel prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa baik variabel prestasi kerja maupun variabel disiplin kerja mengalami peningkatan. Alhasil, PT. Adonai Pialang Reasuransi sangat khawatir tentang seberapa baik setiap karyawannya melakukan pekerjaannya. PT. Adonai Pialang Reasuransi yang bergerak di industri asuransi selalu memastikan bahwa seluruh karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan untuk menguntungkan kantor PT. Adonai Pialang Reasuransi bekerja dengan baik dan berhasil mencapai semua tujuannya. Karyawan diharapkan lebih produktif selama jam kerja jika kondisi kerja baik. Namun, berdasarkan penelitian penulis, ada beberapa masalah. Isu-isu yang muncul di PT. Adonai Pialang Reasuransi memiliki beberapa kendala salah satunya tempat kerja yang tidak memiliki tempat parkir yang membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja di kantor Karena PT. Adonai Pialang Reasuransi dan sejumlah bisnis lainnya berada di gedung yang sama, disiplin menjadi isu berikutnya. Setiap karyawan sering masuk kerja dan pulang di luar jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan di PT. Adonai Pialang Reasuransi cenderung berkinerja buruk.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Adonai Pialang Reasuransi)”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi?
3. Apakah ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adonai Pialang Reasuransi?
6. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pada karyawan di PT. Adonai Pialang Reasuransi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pada karyawan di PT. Adonai Pialang Reasuransi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Adonai Pialang Reasuransi.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan PT. Adonai Pialang Reasuransi.

7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan PT. Adonai Pialang Reasuransi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak yaitu :

- a. Bagi peneliti.

Riset ini dapat dijadikan fasilitas buat mengetahui kemampuan periset dalam melaksanakan analisis tentang pangaruh penghargaan, lingkungan kerja, terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja karyawan dan mampu menerapkan teori yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang dapat menambah pengetahuan periset. Serta riset ini diharapkan bisa jadi bukti empiris pada riset di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh penghargaan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kedisiplinan kerja para karyawan.

- b. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perguruan tinggi atau lembaga lain dalam menyusun kebijakan PT. Adonai Pialang Reasuransi Khusus tentang pengaruh penghargaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.