

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia masih menjadi salah satu topik yang menarik untuk dikaji karena banyaknya manfaat yang ditawarkan. Manfaat yang ditawarkan tersebut bukan hanya bagi perusahaan saja melainkan juga bagi karyawan maupun lingkungan sekitarnya.

Salah satu aset penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut ialah pegawai atau karyawan. Keberadaan karyawan di dalam sebuah perusahaan penting karena sebagai penggerak serta pelaksana dari jalannya kegiatan operasional suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan dapat melakukan kegiatan operasional dengan sendirinya.

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang hendak dicapai. Salah satu cara untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Hal tersebut semakin menguatkan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya dalam hal ini yaitu karyawan.

Setiap perusahaan pasti ingin menjadi yang terdepan, maju dan berkembang, dan hampir semua perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memaksimalkan laba serta nilai bagi perusahaan, guna untuk mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dan harus mampu untuk menjalankan tugas yang diembannya dengan sebaik-baiknya.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja dari para karyawannya karena keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan tergantung dari kinerja yang diberikan oleh karyawannya. Suatu perusahaan

pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik yang telah diberikan oleh karyawan, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah untuk dicapai.

Berbagai pengertian mengenai kinerja telah dijelaskan oleh beberapa ahli diantaranya oleh Busro (2018:89) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat lain pun disampaikan oleh Bukit *et al.* (2017:85) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Jadi, kinerja ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Berbagai pengertian mengenai persepsi telah disampaikan oleh beberapa ahli diantaranya oleh Thahir (2014:25) yang mengemukakan bahwa persepsi merupakan sebuah proses yang aktif dari manusia dalam memilah, mengelompokkan, serta memberikan makna pada informasi yang diterimanya. Pengertian lainnya mengenai persepsi juga disampaikan oleh Hartono (2016:61), persepsi merupakan bagian dari keseluruhan proses yang menghasilkan tanggapan setelah rangsangan diterima oleh manusia. Dengan persepsi, individu menyadari dan dapat mengerti tentang keadaan lingkungan sekitar maupun hal yang ada pada diri individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut Thoha (2015:141-142) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Jadi, persepsi ialah suatu proses penerimaan

informasi oleh seseorang melalui alat inderanya yang kemudian diinterpretasikan guna untuk memberikan makna dari informasi yang telah diterimanya.

Perusahaan pasti tidak ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang kurang baik atau bahkan buruk karena hal itu akan sangat merugikan perusahaan. Tidak ada perusahaan yang ingin membuang uangnya dengan percuma hanya untuk menggaji karyawan yang dapat merugikan perusahaan yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau bahkan buruk. Maka dari itu perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar apa yang telah perusahaan keluarkan tidak menjadi sia-sia.

Kinerja yang buruk bukan hanya merugikan perusahaan tetapi juga dapat merugikan karyawan itu sendiri. Jika kinerja seorang karyawan lemah atau bahkan menurun maka hal tersebut harus diwaspadai oleh karyawan tersebut karena bisa mengakibatkan hal-hal yang pasti tidak diinginkan oleh karyawan tersebut, seperti pemotongan tunjangan kerja, penurunan jabatan, bahkan yang paling buruk adalah pemutusan hubungan kerja. Tentunya hal-hal tersebut tidak diinginkan oleh setiap karyawan.

Berbagai macam fenomena mengenai kinerja telah penulis kumpulkan sebelumnya mulai dari kinerja yang kurang baik, rendah, hingga kinerja yang buruk beserta akibat-akibat yang ditimbulkannya mulai dari pemotongan tunjangan kerja, hingga yang terburuk yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Atet Dedi Handiman (2018) selaku Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung mengatakan bahwa “Potongan TKD pun sudah dilakukan ke beberapa ASN yang kinerjanya rendah. Diberlakukannya aturan ini sebagai tindak lanjut arahan pimpinan yang ingin meningkatkan kinerja ASN di Kota Bandung” ([bandung.merdeka.com](http://bandung.merdeka.com)). Selain fenomena pemotongan tunjangan kerja ada juga fenomena lainnya yaitu mutasi pegawai yang kinerjanya buruk. Helmi (2018) selaku Kepala Dinas Dukcapil Sarolangun mengatakan bahwa “Berdasarkan penilaian saya memang ada yang kinerjanya buruk, dan saya

harus mengambil sikap baik honorer maupun PNS”, “Mudah-mudahan mereka yang dimutasikan itu bisa mengambil hikmahnya,” harap Helmi ([amp.metrojambi.com](http://amp.metrojambi.com)).

Disisi lain ada fenomena yang memiliki dampak yang sangat besar yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik, dampak tersebut ialah pemutusan kontrak hingga pemutusan hubungan kerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram, Baiq Nelly Kusumawati (2021) menyampaikan, Pemkot Mataram akan melakukan evaluasi terhadap kinerja P3K. Jika dinilai baik maka kontrak akan diperpanjang setiap tahun. Sedangkan sebaliknya, kinerja buruk atau rendah, kontrak bisa diputus. “Kalau kinerja tidak bagus akan putus kontrak,” tegasnya ([www.suarantb.com](http://www.suarantb.com)). Fenomena lainnya yaitu pemecatan karena kinerja yang kurang baik. Ridwan (2022) selaku Direktur Operasional PT Karya Alam Selaras mengatakan bahwa “Pekerja ini dipecat karena tidak memenuhi progres tidak mencapai target dan kinerjanya kurang baik” ([www.detik.com](http://www.detik.com)).

Dari fenomena yang sudah dijelaskan di atas, masih ada fenomena lain seperti adanya aturan baru di sebuah perusahaan juga dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu sehingga dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Ketua Umum SP PLN, Jumadis Abda (2018) menyebutkan aturan baru manajemen dalam mempercepat masa pensiunan pegawai mengganggu kinerja pegawai PLN. "Baik langsung atau tidak penurunan laba PLN selama 2018 tidak terlepas dari persoalan ini. Produktivitas pekerja terganggu" ([koran-jakarta.com](http://koran-jakarta.com)). Jika kinerja seorang karyawan terganggu bukan tidak mungkin kinerjanya akan mengalami penurunan. Maka dari itu sangat penting untuk setiap karyawan untuk memperhatikan kinerjanya agar tidak mengalami penurunan tetapi justru sebaliknya yaitu mengalami peningkatan.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan adalah kontribusi dari kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189-193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja menjadi bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim *et al.* (2021) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lain mengenai Kinerja Karyawan dengan variabel Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Yantika *et al.* (2018) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Antika *et al.* (2021) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian, faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Hal tersebut telah dibuktikan oleh Bentar *et al.* (2017) melalui penelitiannya yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Penelitian mengenai kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan, karena memiliki banyak manfaat, masalah yang berkaitan dengan persoalan kinerja perlu dikaji secara terus menerus sehingga hasil dari penelitian tersebut diharapkan mampu menjadi indikator yang dapat digunakan oleh

perusahaan dalam menentukan serta menetapkan kebijakan-kebijakan penilaian kinerja karyawan. Hal-hal tersebut di atas haruslah mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab jika kinerja dari karyawan menurun maka dapat mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Dari beberapa hasil penelitian-penelitian mengenai kinerja karyawan beserta variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya, hasil penelitian yang telah penulis uraikan di atas adalah sebagian dari penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ataupun Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Penelitian lainnya yang penulis temukan mengatakan bahwa Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ataupun Lingkungan Kerja. Seperti yang disampaikan oleh Daspar (2020) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh Pragiwani *et al.* (2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun penelitian lainnya yang menggunakan variabel berbeda yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengatakan hal yang serupa. Firza *et al.* (2019) mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian mengenai Kinerja Karyawan dengan variabel berbeda pun dilakukan oleh beberapa peneliti yang menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen. Dalam penelitiannya Nuriyah *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal serupa disampaikan oleh Ahmad (2019) bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas serta adanya kesenjangan antara beberapa penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan melibatkan variabel-variabel yang akan diteliti seperti yang telah disebutkan di atas, dengan menekankan pada tiga variabel eksogen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan satu variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan melihat uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah diuraikan di atas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi dan atau bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan atau pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sejenis dan juga dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan/organisasi.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang.