

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menjalankan bisnis di era revolusi industri 4.0 bukanlah perkara yang mudah. Kebutuhan perusahaan kini sangatlah kompleks, pada umumnya sebuah perusahaan menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Guna mencapai hal tersebut maka perusahaan senantiasa harus bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik.

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya-sumber daya yang lainnya. Hal ini diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Lijan Poltak S, 2018:3).

Mengingat sangat pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, maka perusahaan harus selektif dalam memilih karyawan. Calon karyawan haruslah memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga

nantinya kinerja karyawan akan sangat baik dan berimplikasi terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2018:123) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu *self esteem*, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, konflik kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Meningkatkan kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Rendahnya kinerja karyawan menjadi isu yang sangat krusial dalam industri manufaktur. Setiap perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dihadapkan dengan permasalahan

yang sama, yaitu sumber daya manusia yang tidak berkompeten, tingkat pendidikan, serta sistem ekonomi dan organisasi yang belum mampu menghasilkan lingkungan bisnis yang sehat.

**Tabel 1.1**  
**Data Perusahaan Industri Manufaktur Besar di Kabupaten Cirebon**

No	Nama Industri	Jenis Industri
1	PT Cirebon Furniture	Industri Meubel/Furniture
2	PT Samudera Luas Paramacitra	Industri Marine Rubber Fender/ Karet Fender
3	PT Daiwabo Sheetec Indonesia	Industri Plastik Lembaran
4	PT Plumbon Internasional Textile	Industri Benang Katun
5	PT Prunabon Global Supplies	Industri Furniture
6	PT Arteria Daya Mulia	Industri Jaring Ikan

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, 2022

Perusahaan industri manufaktur cukup memberikan dampak yang besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia, tak terkecuali perusahaan-perusahaan manufaktur yang ada di Cirebon seperti perusahaan yang tercantum dalam Tabel 1.1 yang memberikan dampak bagi pertumbuhan perekonomian di Kabupaten Cirebon. Namun perusahaan manufaktur di Kabupaten Cirebon sedang mengalami penurunan pada kinerja yang rendah semenjak terdampak pandemi khususnya pada bidang industri pengolahan, produksi menjadi menurun dan mempengaruhi laju pertumbuhan PDRB di Kabupaten Cirebon, dapat dilihat dari Tabel laju pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) tahun 2019-2021. sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2021 (dalam persen)**

Lapangan Usaha	Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (dalam persen)		
	2019	2020	2021
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	15,85	15,45	15,89
Pertambangan dan Penggalian	1,17	1,06	1,06
<b>Industri Pengolahan</b>	<b>11,57</b>	<b>11,46</b>	<b>10,94</b>
Pengadaan Listrik dan Gas	0,21	0,21	0,19
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,09	0,10	0,11
Konstruksi	20,96	20,45	20,35
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	15,53	15,43	14,53
Transportasi dan Pergudangan	8,25	8,49	8,32
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3,42	3,48	3,16
Informasi dan Komunikasi	2,34	2,29	2,96
Jasa Keuangan dan Asuransi	3,71	3,81	3,88
Real Estat	2,25	2,30	2,39
Jasa Perusahaan	0,80	0,91	0,84
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3,07	3,06	3,31
Jasa Pendidikan	5,31	5,78	6,18
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,97	2,03	2,06
Jasa lainnya	3,51	3,70	3,59
<b>PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Kabupaten Cirebon 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan besarnya presentase PDRB tiap sektor di Kabupaten Cirebon. Sektor Industri pengolahan memegang peranan penting dalam menopang peronomian di Kabupaten Cirebon karena memiliki potensi dan peluang pasar akan tetapi saat terjadi pandemi banyak karyawan di PHK sehingga mengurangi karyawan menjadikan kinerja menjadi menurun dan proses produksi menjadi terhambat. Begitupun dengan industri pengolahan salah satunya PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon yang mengalami penurunan dalam kinerja karyawan. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk menjadikan perusahaan

tersebut sebagai lokasi penelitian, hal ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Herlinawati (2017:763) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan yang menjadi respondennya (sekitar 78,8%) memiliki kinerja yang kurang baik. Sehingga hal tersebutlah yang menjadi perhatian besar peneliti untuk melakukan penelitian di PT Arteria Daya Mulia Cirebon.

PT. Arteria Daya Mulia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi benang dan jaring ikan yang bermutu tinggi. Mulai tahun 2004 PT. Arteria Daya Mulia mulai memproduksi bahan baku Nylon Chips dan Nylon Multifilament dengan proses polimerisasi dan spinning. Sejak di dirikan, PT. Arteria Daya Mulia secara terus menerus meningkatkan kinerjanya dan komitmen yang kuat untuk selalu memuaskan pelanggan. PT. Arteria Daya Mulia ini berkomitmen menjadi perusahaan manufaktur yang terdepan didalam memproduksi benang dan jaring dengan produk yang berkualitas dan senantiasa melakukan penyempurnaan secara terus menerus.

Mengingat PT. Arteria Daya Mulia Cirebon sangat besar pengaruhnya bagi perekonomian di Cirebon itu sendiri maupun di Indonesia sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi. Peran karyawan menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu seharusnya perusahaan lebih memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada sehingga akan berimplikasi terhadap produksi benang dan jaring yang memiliki kualifikasi yang tinggi. Dengan demikian, dari kinerja karyawan yang baik akan mendorong

kemajuan dan perekonomian serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Maka dalam penelitian ini peneliti akan menampilkan data rekapitulasi pencapaian kinerja karyawan pada PT Arteria Daya Mulia Cirebon 5 periode sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Arteria Daya Mulia Cirebon (dalam %)**

<b>Tahun</b>	<b>Perilaku Kerja</b>	<b>Hasil Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kategori</b>
<b>2017</b>	<b>50,00</b>	<b>35,50</b>	<b>85,50</b>	<b>Baik</b>
<b>2018</b>	<b>51,00</b>	<b>36,50</b>	<b>87,50</b>	<b>Baik</b>
<b>2019</b>	<b>51,00</b>	<b>37,20</b>	<b>88,20</b>	<b>Baik</b>
<b>2020</b>	<b>45,00</b>	<b>30,50</b>	<b>75,50</b>	<b>Cukup</b>
<b>2021</b>	<b>45,00</b>	<b>28,50</b>	<b>73,50</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : Hasil olahan data pencapaian kinerja karyawan pada PT Arteria Daya Mulia Cirebon 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada PT Arteria Daya Mulia Cirebon sebelum pandemi dan sesudah pandemi dari tahun 2017 hingga 2022, terdapat tahun 2020 hingga 2021 mengalami penurunan kinerja karyawan di lihat dari dua kategori penilaian yang ditetapkan perusahaan yaitu perilaku kerja dan hasil kerja adapun komponen penilaian dari aspek perilaku kerja meliputi kepemimpinan, tanggung jawab, disiplin serta kerja sama sedangkan komponen penilaian aspek hasil kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja yang tidak disebutkan secara rinci hasilnya karna sifatnya *confidential* yang dihasilkan karyawan sejumlah 150 orang dalam berkontribusi selama 5 tahun terakhir. Hasil rekapitulasi kinerja karyawan di PT Arteria Daya Mulia dilakukan penilaian oleh tim dan manager, penilaian kerja dilakukan setiap bulan lalu diakumulasi dalam setahun agar bisa dibandingkan dengan kinerja dari tahun-tahun sebelumnya. Menurut manager di perusahaan tidak merasa puas

dengan kinerja karyawan yang mulai menurun dua tahun belakang ini, maka perusahaan berusaha ingin memperbaiki kinerja karyawan dan mencari faktor yang membuat kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan, dalam menentukan seberapa banyak kontribusi yang diberikan untuk perusahaan.

Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti sendiri menemukan ada beberapa masalah yang dianggap berkaitan dengan indikasi-indikasi mengenai buruknya perilaku kinerja karyawan. Saat wawancara terhadap manajer dan bagian personalia, masalah tersebut diantaranya kurang ada ketersediaan membantu rekan kerja saat dibutuhkan, dan adakala pada saat akhir pekan karyawan dituntut untuk tetap bekerja secara lembur menyelesaikan pekerjaannya karyawan kurang serius dan kurang aktif dalam menyelesaikannya. Selain melakukan wawancara, untuk memperkuat penelitian maka peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui perilaku kinerja karyawan PT Arteria Daya Mulia dari perspektif karyawan, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kinerja Karyawan di Arteria Daya Mulia**

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		Kinerja Karyawan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas	Saya sangat disiplin dalam bekerja.	0	8	12	10	0	92	<b>3.07</b>
2		Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0	9	12	9	0	90	<b>3.00</b>
3	Ketepatan waktu	Saya tidak pernah absen (tidak hadir) secara disengaja saat hari kerja.	0	5	15	10	0	95	<b>3.17</b>
4		Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	0	9	11	10	0	91	<b>3.03</b>

Lanjutan Tabel 1.4

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		Kinerja Karyawan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5	Kuantitas	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	5	16	9	0	94	<b>3.13</b>
6		Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	0	0	12	14	4	122	<b>4.06</b>
7	Kerja sama	Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya.	0	2	9	14	5	112	<b>2.80</b>
8		Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain.	0	8	14	8	0	90	<b>3.00</b>
9	Inisiatif	Saya sering berinisiatif dalam memecahkan masalah pekerjaan saya	0	9	10	11	0	92	<b>3.07</b>
10		Saya sering berinisiatif untuk membuat pekerjaan selesai dengan baik.	0	5	15	10	0	95	<b>3.17</b>
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3,15</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel kinerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,15. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia. Pada tabel diatas terlihat jelas bahwa dalam aspek kerja sama, karyawan PT. Arteria Daya Mulia masih sangatlah kurang dengan perolehan skor paling kecil yaitu 2.80, sehingga dengan rendahnya kerjasama antar karyawan ini berimplikasi juga terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain membagikan kuesioner pra survey tentang kinerja karyawan peneliti juga membagikan kuesioner pra survey mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya perilaku kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui



faktor apa yang saja yang bermasalah, kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden dengan menggunakan 8 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor-Faktor yang mungkin**  
**Memengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Pernyataan	Jumlah Keseluruhan Perhitungan (N x F)	Rata-Rata Keseluruhan
1	<i>Self esteem</i>	30	10	1.011	3.11
2	Keterlibatan	30	6	668	3.25
3	Lingkungan Kerja	30	11	1.015	3.07
4	Konflik Kerja	30	6	586	3.25
5	Kepuasan Kerja	30	8	824	3.20
6	Motivasi	30	8	832	3.46
7	Disiplin Kerja	30	8	784	3.26
8	Kompensasi	30	10	1.002	3,24

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia yang mendapatkan nilai rata- rata terendah yaitu variabel *Self esteem* dan Lingkungan Kerja.

Permasalahan dalam *self esteem* karyawan adalah kurangnya rasa percaya diri dan rasa nyaman dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan

untuk bekerja secara *professional* dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang merasa kurang berharga serta masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh yaitu kurangnya loyalitas kerja yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berikut disajikan tabel mengenai *self esteem* karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia, penelitian ini dilakukan dengan obyek karyawan PT. Arteria Daya Mulia, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel *Self esteem* di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon**

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		<i>Self esteem</i>	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Perasaan aman	Saya merasa aman saat bekerja di perusahaan ini	0	2	11	12	5	110	<b>2,75</b>
2		Saya tidak merasa khawatir ketika sedang bekerja	0	4	19	7	0	93	<b>3.10</b>
3	Perasaan menghormati diri	Saya tidak mudah menyerah ketika mendapat hambatan di perusahaan.	0	2	12	8	8	112	<b>2,80</b>
4		Saya sangat merasa terhormat ketika mendapat kepercayaan dari atasan.	0	2	10	14	4	110	<b>2,75</b>

Lanjutan Tabel 1.6

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		<i>Self esteem</i>	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5	Perasaan diterima	Rekan kerja dan atasan bersikap menerima terhadap saya.	0	3	16	11	0	98	3.27
6		Rekan kerja membantu saya ketika mengalami hambatan dalam pekerjaan.	0	2	16	12	0	100	3.33
7	Perasaan mampu	Saya merasa mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.	0	3	16	11	0	98	3.27
8		Saya merasa mampu menyelesaikan target dalam pekerjaan saya.	0	1	16	13	0	102	3.40
9	Perasaan berharga	Perkembangan kinerja saya di perusahaan selalu dihargai	0	5	14	11	0	96	3.20
10		Keberadaan Saya merasa berharga di perusahaan ini.	0	2	20	7	1	97	3.23
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3.11</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel *self esteem* karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,11. Hal tersebut menunjukkan adanya kecenderungan *self esteem* karyawan yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka masih merasa khawatir dalam bekerja dan kurang dihargai, hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan yang dimiliki. Kemudian, karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dan kurang dihargai keberadaannya di dalam

perusahaan. Selain itu, karyawan tidak merasa perusahaan telah berjasa bagi mereka.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di PT. Arteria Daya Mulia terlihat adanya kecenderungan lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa kurang merasa nyaman dengan ruangan kantor dan kebersihan yang kurang terjaga. Sehingga karyawan merasa kinerjanya terganggu dengan kondisi lingkungan perusahaan. Berikut tabel kuesioner pra-survei lingkungan kerja PT. Arteria Daya Mulia Cirebon :

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan kerja di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon**

No	Dimensi	Pertanyaan Lingkungan Kerja	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pertimbangan / Perencanaan Sosial	Saya bekerja diruangan yang telah dibuat dengan tekstur dan warna sesuai dengan pertimbangan perusahaan	0	3	17	10	0	97	<b>3.23</b>
2		Perusahaan memberikan saya ruangan dengan interior warna yang membuat rileks	0	6	15	9	0	93	<b>3.10</b>
3	Perencanaan Ruang	Perusahaan memberikan saya ruangan kerja dengan interior yang baik	0	5	14	11	0	96	<b>3.20</b>
4	Tata Cahaya	Saya mengatur sendiri tata cahaya di ruang kerja yang bisa membuat saya nyaman dalam bekerja	0	9	13	8	0	89	<b>2.97</b>
5		Setiap ruang kerja memiliki cahaya	0	8	12	10	0	92	<b>3.07</b>

No	Dimensi	Pertanyaan Lingkungan Kerja	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		dan tata warna yang baik							
6	Penerangan	Pencahayaan di lingkungan kerja sudah baik	0	5	16	9	0	94	<b>3.13</b>
7		Kecerahan lampu menyesuaikan luas ruangan kerja	0	7	14	9	0	92	<b>3.07</b>
8	Udara	Ruangan kerja memiliki ventilasi udara yang baik	0	6	14	10	0	94	<b>3.13</b>
9		Pemberian pewangi ruangan di tiap ruang kerja	0	8	12	10	0	92	<b>3.07</b>
10	Kebersihan	Perusahaan memberikan pelayanan kebersihan	0	8	15	6	0	85	<b>2.83</b>
11		Fasilitas kebersihan perusahaan sangat memadai	0	9	11	10	0	91	<b>3.03</b>
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3,07</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel lingkungan kerja skor rata-rata yang diperoleh 3,07. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya lingkungan kerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia karena masih terdapat karyawan yang tidak merasakan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga menyebabkan karyawan tersebut kinerjanya tidak optimal.

Lingkungan kerja tentunya saling keterkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan pra-survei di PT. Arteria Daya Mulia, karyawan dilihat masih belum merasa percaya diri dan merasa bangga dengan pekerjaannya, hal tersebut disebabkan karena Masalah yang berkaitan dengan *self esteem* dan lingkungan kerja. Perasaan puas terhadap kinerja dan lingkungan kerja yang baik masih belum memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga

karyawan belum optimal dalam kinerjanya, dan tentunya berpengaruh besar dalam kemajuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:12) suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya produk yang cacat dan menunjukkan kinerja karyawan yang masih belum fokus. Hal ini juga bisa dilihat dari pekerjaan itu sendiri, dimana beberapa karyawan merasa kurang yakin dan kurang percaya diri mengenai kemampuan yang dimiliki dalam suatu perusahaan dan merasa rendah diri dalam perusahaan (*self esteem*). Selanjutnya lingkungan kerja para karyawan itu sendiri, hal ini dilihat dari fasilitas karyawan yang belum lengkap dan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga kurang menunjang pekerjaan mereka, serta hubungan antar sesama karyawan yang belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup

dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cangkupan atau ruang lingkup yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena kinerja karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Self esteem*
  - a. Karyawan mudah menyerah ketika mendapat hambatan di perusahaan.
  - b. Karyawan dilihat masih belum merasa percaya diri dan merasa bangga dengan pekerjaannya
2. Lingkungan Kerja
  - a. Karyawan merasa tata cahaya di ruang kerja masih sangat minim sehingga tidak memberikan rasa nyaman dalam bekerja.
  - b. Karyawan merasa kurang puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya kerjasama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana *Self esteem* pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
3. Bagaimana perilaku Kinerja karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
4. Seberapa besar pengaruh *Self esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Mengetahui *Self esteem* pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
2. Mengetahui Lingkungan Kerja pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
3. Mengetahui Kinerja karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.
4. Besarnya pengaruh *Self esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mengharapkan agar dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan



penelitian ini. Dibawah ini terdapat kegunaan-kegunaan penelitian ini baik kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah variabel *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian inilah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis maupun teoritis.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Berdasarkan penelitian ini Penulis bisa mengetahui bagaimana *Self esteem* dan Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon dan mendapatkan ilmu bagaimana cara memulai bisnis yang baik seperti :

- a. Peneliti Dapat mengetahui bagaimana *Self esteem* mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Peneliti Dapat mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon..

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan di bidang SDM terutama mengenai *Self esteem* dan Lingkungan kerja.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan strategi-strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan,
- c. Diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Lain

- a. Membantu pembaca untuk mengetahui mengenai *Self esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama.