

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan manufaktur Indonesia cukup diminati oleh para investor. Jika melihat *Manufacturing Value Added* (MVA), pada saat ini industri manufaktur di Indonesia menempati urutan pertama di ASEAN sebesar 4,5%. Semakin banyak permintaan pasar maka semakin banyak pula proses produksi yang akan dilakukan perusahaan manufaktur, dan perusahaan manufaktur akan menyerap sumber daya manusia dalam jumlah besar sebagai alat operasi saat melaksanakan proses produksi. Dalam bidang bisnis termasuk organisasi atau industri, Pemilihan pekerja yang tepat bisa meningkatkan peluang berkembangnya korporasi. Organisasi yang bagus yaitu organisasi yang berusaha memaksimalkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan suasana yang nyaman adalah indikator pendukung kualitas kerja pegawai. Untuk bisa bersaing pada kawasan bisnis yang statis, peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama antara atasan dan bawahan juga sangat penting dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada potensial yang dimiliki sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, Untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut maka setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Performa yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai kinerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan perusahaan. Kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Penilaian kinerja terdiri dari 2 yaitu penilaian kinerja objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan. Jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap disiplin karyawan perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan itu sendiri dapat menurun. Menurut Hasibuan, (2018)

Kawasan bekerja merupakan hal yang terkait dengan kawasan fisik serta sosial, diantaranya : keadaan fisik, tempat, kawasan, ekstrinsik perusahaan, peraturan kerja serta aturan yang ada. Kawasan yang nyaman dapat menciptakan kualitas kerja yang bagus, unsur yang harus diperhatikan terkait kawasan kerja karena merupakan salah satu penentu kinerja karyawan, dan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, sehingga masing-masing korporasi diharuskan mempunyai lingkungan kerja yang sesuai demi kelangsungan serta kenyamanan karyawan. Perusahaan yang akan diselidiki

dalam hal ini adalah PT JMS Batam yang merupakan perusahaan asal Jepang yang memproduksi peralatan dan alat kesehatan untuk rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan sejak Februari 2021 sampai juli 2021, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT JMS ini belum mendukung karyawan bekerja dengan baik dan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja yaitu, suara bising yang dihasilkan oleh mesin-mesin produksi, suara bising dari mesin menjadi penyebab utama dalam kuantitas dan efisiensi kerja yang buruk. Kebisingan mesin menyebabkan berbagai gangguan terhadap karyawan seperti gangguan komunikasi dan gangguannya berupa gangguan pendengaran, misalnya gangguan pendengaran seperti komunikasi terganggu dan menurunnya performa kerja, karena kebisingan pada mesin produksi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Permasalah lingkungan kerja selanjutnya adalah tempat kerja yang kurang rapi atau berantakan, tempat kerja yang berantakan dan kurang rapi membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan yang efektif, tempat kerja yang berantakan yang dimaksud adalah tools atau alat kerja tidak terletak sesuai tempatnya dan ada yang tidak disediakan tempat untuk alat-alat kerja, sehingga diletak sembarangan tempat, dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1.1 Kondisi Alat Kerja Pada Lapangan



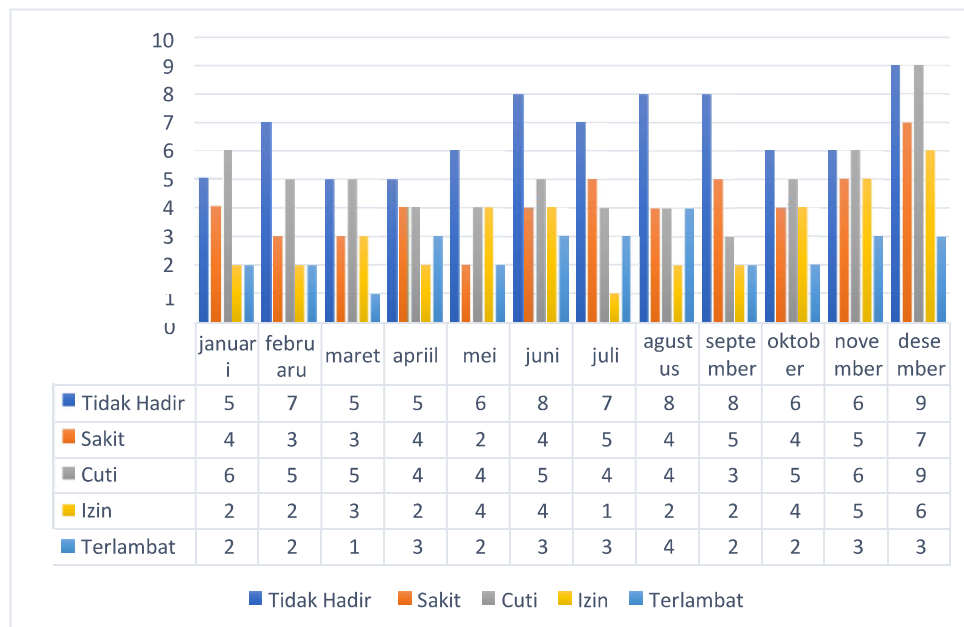
Gambar 1.2 Kondisi Kotak Absensi

Kemudian udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan beberapa ac yang rusak dan tidak di perbaiki. Ac yang tidak berfungsi atau rusak di beberapa tempat membuat karyawan tidak nyaman, merasa panas dan pengap saat bekerja, ac yang berada di area produksi yang sangat jarang

dibersihkan juga membuat ac kotor, kotoran atau debu yang menempel pada ac sering berjatuhan saat sedang bekerja, sehingga membuat area produksi kotor bahkan sering jatuh kedalam product dan menimbulkan banyak product reject.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai sesuatu tujuan perusahaan dan kinerja karyawan karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kerja yaitu ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Susanto, 2019) disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan tingkat absensi pegawai masih tergolong tinggi. Berikut adalah daftar absensi karyawan.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2020



Sumber: PT JMS Batam (2021).

Berdasarkan tabel grafik diatas, peneliti menemukan masih banyak karyawan yang kurang menerapkan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. JMS Batam belum tercapai secara maksimal. Tidak adanya disiplin representatif berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja. Disiplin pekerja berarti mempersiapkan dan mengembangkan lebih lanjut cara pandang dan perilaku pekerja dengan tujuan agar pekerja secara sengaja memenuhi komitmen mereka. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh setiap orang tetapi juga melibatkan semua pekerja di dalam organisasi untuk membantu organisasi dalam membuat kemajuan organisasi. Tidak adanya kedisiplinan pekerja di PT JMS sendiri bukan hanya karena tingginya angka membolos yang representatif, tetapi juga pekerja yang suka menambah waktu istirahat dan pekerja yang sering buang air dalam waktu yang cukup lama.

Disiplin kerja pekerja juga dapat dilihat dari konsistensi pekerja dengan pedoman organisasi, cara berpakaian, partisipasi pekerja dan ketersediaan pekerja untuk mengatasi gangguan. Untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif sejauh disiplin, PT. JMS Batam memberikan remunerasi sebagai pendorong untuk lebih mengembangkan eksekusi dan lebih fokus. Istilah kerangka remunerasi sebagian besar digunakan untuk menggambarkan desain angsuran upah yang terhubung secara langsung atau berimplikasi pada berbagai prinsip pelaksanaan pekerja atau tunjangan resmi. Pembayaran adalah bagian dari pembayaran dan keduanya sangat definitif dalam mencapai tujuan dan sasaran asosiasi secara keseluruhan. Pembayaran untuk PT JMS ditampilkan pada tabel terlampir.

Tabel 1.2 Besaran Kompensasi Diluar Gaji

Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi Per Bulan
Tunjangan Kehadiran	Rp 60.000,-
Tunjangan Transport	Rp 152.000,-
Tunjangan Tempat Tinggal	Rp 70.000,-
Tunjangan Shift	Rp 45.000,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan	Mengikuti UMK atau lamanya bekerja

Sumber: PT JMS (2021).

Berdasarkan tabel di atas, upah ini belum mengembangkan kinerja pekerja secara ideal, bahwa organisasi mengalami masalah dalam mengevaluasi pekerja untuk sirkulasi gaji dan upah masih kurang memperhatikan pelaksanaan dan lamanya administrasi pekerja. Ini menyiratkan bahwa semua pekerja dibayar dalam jumlah yang sama.

Tabel 1.3 Tercapainya Target Dalam *Section Assembly Needle*

Tahun	Standar Perusahaan	Aktualisasi
2019	93,5%	88,8%
2020	94,7%	86,2%

Sumber: PT. JMS Batam (2021).

Pada bagian efisiensi, Persentase pada *Section Assembly Needle* Pada PT JMS Batam mengidnिकासikan kualitas kerja pegawainya, seluruh persentase pada *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam tahun 2019 adalah 93.5% secara totalitas besarnya persentase pengaktualisasian pemberdayagunaan waktu kerja adalah sebesar 88.8%. Namun di periode 2020, total semua persentase *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam adalah 94,7% dengan aktualisasi efisiensi ada pada tingkatan 86.2% dalam satu tahun. Ini membuktikan yaitu kualitas kerja yang teraktualisasi pada periode 2019 sampai 2020 belum memenuhi sasaran, berarti kualitas kerja pegawain dalam *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam terindikasi buruk.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JMS Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang sebelumnya, hasil dari identifikasi masalah penelitian yaitu diantaranya:

1. Kawasan tempat bekerja masih tidak cukup nyaman dalam area produksi
2. Masih tingginya absensi dan keterlambatan karyawan
3. Pemberian kompensasi tidak didasarkan pada kualitas kerja namun disamaratakan
4. Manajemen sumber daya manusia pada PT JMS Batam masih menemui kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, Batasan masalah dalam riset ini yaitu diantaranya:

1. Riset ini memiliki variabel seperti Lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Riset ini meneliti tentang *Line assembly needle* pada PT JMS Batam.
3. Penulis membatasi penelitian yang dilakukan yaitu sejak bulan april 2021 sampai juli 2021

4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *Line assembly needle* di PT JMS Batam

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran sebelumnya, disusun perumusan masalah diantaranya:

1. Apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
2. Apakah Disiplin kerja memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
3. Apakah kompensasi memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
4. Apakah Lingkungan bekerja, disiplin kerja serta kompensasi memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam
2. Guna memahami pengaruh disiplin kerja terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

3. Guna memahami pengaruh kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam
4. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja , disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam
2. Riset yang dilakukan menghasilkan temuan yang bisa menyumbangkan gagasan sebagai bahan studi atau referensi penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja , disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam

1.6.2 Manfaat Praktis

Dilakukannya riset ini diharapkan mendatangkan manfaat praktis diantaranya:

1. Untuk perusahaan

Bertujuan sebagai sumber penilaian dalam menghasilkan kawasan bekerja yang nyaman, baiknya kedisiplinan kerja, serta pemberian upah berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan untuk eksistensi perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil riset diharapkan bisa memberikan bantuan kepada mahasiswa yang akan menjalankan riset yang relevan serta digunakan untuk refrensi mahasiswa Universitas Putera Batam mengenai dampak lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam dan dapat menjadi bahan acuan pada bidang penelitian yang sejenis.