

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mengakibatkan tingkat kompetisi semakin tinggi dan bertambah. Masalah ini dapat dirasakan setiap perusahaan sebab pada era ini memberikan kesempatan masuknya para pesaing yang mengimplementasikan sistem manajemen, teknologi serta Sumber Daya Manusia. Pada periode ini juga semakin tinggi permintaan terhadap kualitas ataupun mutu suatu produk ataupun jasa dan persaingan yang juga semakin ketat sehingga mengakibatkan terjadinya suatu tantangan buat suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang cakap dan bermutu perlu selalu ditekankan oleh perusahaan agar dapat meraih performa kerja yang diharapkan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing dengan perusahaan lain. (Fiqi, 2018)

Kondisi semacam ini bisa menjadi suatu motivasi untuk para pebisnis agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kekuatannya untuk dapat bersaing. Berdasarkan faktor internal suatu perusahaan, yakni dengan melahirkan suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan rapi, bersih, nyaman serta aman dari resiko kecelakaan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai teknik dan alat yang bisa dipergunakan untuk mencapainya. Teknik ini tidak hanya bisa dipergunakan untuk pencapaian tingkat kinerja karyawan saja, melainkan juga bisa meminimalisir terjadinya kesalahan ataupun kesulitan seperti kesulitan dalam menemukan dokumen yang penting dikarenakan peletakan yang tidak tepat, kelengahan karyawan saat meletakkan alat kerja pada tempat yang tidak tepat sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja dan sebagainya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan seluruh karyawannya untuk mempunyai kinerja yang baik. Baik maupun buruknya kinerja karyawan dapat terpengaruh dari beberapa aspek seperti lingkungan kerja. Selain itu, perlu adanya disiplin kerja setiap karyawan dalam menjalankan sistem perbaikan atas lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Permadi, 2017) Kondisi semacam ini bisa menjadi suatu motivasi untuk para perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kekuatannya untuk dapat bersaing. Berdasarkan faktor internal suatu perusahaan, yakni dengan melahirkan suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan rapi, bersih, nyaman serta aman dari resiko kecelakaan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan

tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjamin terpeliharanya ketertiban sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa indikator seperti ketepatan waktu karyawan pada saat masuk dan keluar dari perusahaan, penggunaan alat kerja yang baik, ketaatan pada peraturan perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adanya usaha untuk melaksanakan penilaian suatu kerja menjadi suatu hal yang signifikan dengan mengetahui penilaian kinerja karyawan yang benar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya yang telah diberikan oleh pihak atasannya. Masih terdapat berbagai persoalan yang perlu dikerjakan dikarenakan perusahaan belum melakukan pekerjaan secara maksimal. Hal ini berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat berbagai parameter yang dijadikan sebagai standar untuk mengetahui posisi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang terdiri dari keterampilan serta kemampuan kerja. Kualitas dari kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan pada saat mengimplementasikan tugasnya wajib sesuai dengan pekerjaan yang telah dipercayakan perusahaan kepada karyawan tersebut. Hasil yang telah diraih akan memberi respon positif agar dapat terus energik.

PT. Grace Solution merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kabel listrik yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini terletak

di Kawasan Batamindo Industrial Park, Jl. Kenanga Lot 239, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 132 karyawan.

Tabel 1.3 Daftar Jumlah Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>Hrd</i>	1
2	<i>Account Payable</i>	1
3	<i>Account Receivable</i>	1
4	<i>Accounting</i>	2
5	<i>Purchasing</i>	2
6	<i>Sales</i>	3
7	<i>Supervisor</i>	4
8	<i>QA</i>	3
9	Operator	107
10	<i>Driver</i>	6
11	<i>Cleaning Service</i>	2
Total		132

Sumber : HRD PT. Grace Solution, 2021

Terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dihadapi karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di perusahaan ini terkait dengan lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebersihan lingkungan kerja. Penerangan pada ruangan produksi tidak cukup terang sehingga dapat membuat hasil kerja operator tidak efektif dan pada akhirnya operator tidak mencapai output yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat beberapa lokasi yang masih kurang bersih sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Selain dari lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Grace Solution Periode
Oktober 2020 – September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin	Sakit	Terlambatan	Persentase Keterlambatan
Oktober	120	25	5	2	43	35,83
November	126	26	2	1	39	30,95
Desember	125	26	5	7	30	24
Januari	127	23	8	12	25	19,68
Februari	127	26	3	6	33	25,98
Maret	130	25	9	12	45	34,61
April	130	24	3	9	63	48,46
Mei	132	25	3	4	41	31,06
Juni	132	20	2	5	58	43,93
Juli	135	26	5	6	62	45,92
Agustus	133	26	4	3	56	42,10
September	132	24	7	6	67	50,75

Sumber : HRD PT Grace Solution, 2021

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan PT. Grace Solution. Karyawan di PT. Grace Solution berjumlah 132 orang. Dari data di atas, dapat diperhatikan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat dan persentase keterlambatan tertinggi berada pada bulan September.

Dari hasil survei yang dilakukan peneliti, terdapat karyawan yang masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang berhalangan hadir tetapi tidak memberikan keterangan kepada perusahaan, karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah diberikan dan banyak karyawan yang pulang sebelum jam operasional berakhir. Adapun peraturan yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan dalam ketepatan waktu kerja adalah peraturan jam masuk, peraturan jam

istirahat serta peraturan jam pulang.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Periode Oktober 2020 – September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
Oktober	120	38	53	24	5
November	126	35	62	23	6
Desember	125	43	45	27	10
Januari	127	30	59	35	3
Februari	127	39	67	17	4
Maret	130	26	53	33	18
April	130	28	47	40	15
Mei	132	19	37	48	28
Juni	132	33	46	31	22
Juli	135	40	52	29	14
Agustus	133	37	32	38	26
September	132	39	42	35	16

Sumber : HRD PT Grace Solution, 2021

Data pada tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil dari kinerja karyawan selama satu tahun masih terdapat banyak kinerja karyawan yang cukup dan buruk. Apabila terus dibiarkan akan berpengaruh buruk bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan dari bulan ke bulan mengalami kondisi yang berubah-ubah atau tidak tetap dengan tingkat kinerja terendah pada bulan mei dengan kategori cukup sebanyak 48 orang dan buruk 28 orang. Turunnya kinerja karyawan ini tentu berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Oleh sebab itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penulis ingin mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace

Solution”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan kurangnya penerangan pada ruangan produksi.
2. Masih terdapat beberapa lokasi yang kurang bersih yang membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Adanya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaannya sebelum jam operasional berakhir.
4. Kinerja karyawan dalam perusahaan masih terdapat banyak yang ternasuk ke dalam kategori cukup dan buruk.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan masalah yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Responden yang difokuskan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Grace Solution dengan total 132 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grace

Solution ?

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah agar dapat memahami atau mengerti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini bisa memperluas pandangan dan pengetahuan tentang apa saja teknik yang diimplementasikan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, dapat menerapkan teori-teori yang dipelajari dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya usaha dalam memahami lingkungan

kerja serta disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diekspektasikan agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi contoh untuk penelitian selanjutnya yang juga mengangkat judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Universitas Putera Batam, dapat dipergunakan untuk menjadi acuan bagi mahasiswa selanjutnya.