

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang yang kini cangguh, sektor industri dituntut guna menciptakan produk yang berfungsi dengan baik, kemudian perusahaan juga harus mampu membuat hasil produksi yang tepat. Perkembangan sektor industri di Kota Batam saat ini cukup berkembang sangat cepat, hal tersebut mampu dilihat dalam peningkatan intensitas produk yang diproduksi, guna menggapai hasil yang berkualitas. Kualitas dapat dijadikan sebagai penentu barang bagi konsumen, sehingga perusahaan harus mengikuti berbagai permintaan konsumen yang bermacam-macam, Oleh karena itu instansi perlu dapat membuat produksi yang tepat waktu agar konsumen juga bisa memperoleh produk yang diinginkan.

Kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan untuk mencapai produksi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, agar produk yang dibuat oleh perusahaan telah mencapai kinerja yang sudah disesuaikan. Setiap perusahaan harus mampu untuk bersaing dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan melakukan arahan kepada karyawan agar dapat mencapai kinerja secara optimal. Salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan daya kerja para pekerja ialah lingkungan kerja. Hal tersebut sangat berpengaruh kepada karyawan untuk dapat menjalankan tugas yang telah diberikan (Hakim et al. 2020). Kinerja berperan sangat penting dalam perusahaan, guna sebagai dukungan dalam strategi perusahaan dan penilaian terhadap produksi perusahaan.

Persaingan dalam sektor industri sekarang merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan itu sebabnya perusahaan harus mampu menanggapi keinginan konsumen sebagai tujuan usaha dan bisa memenangi persaingan antar industri. Setiap perusahaan harus mampu menaikkan performa para pekerja dan yang terpenting adalah membuat lingkungan kerja yang aman untuk pekerjanya. Indikator yang dapat berpengaruh pada performa para pekerja adalah disiplin karyawan serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi keberhasilan usaha dan disiplin kerja akan mempengaruhi kepada performa pekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan keamanan serta dapat menjadikan pekerja guna bekerja secara maksimal (Suryani, 2019).

PT Sanipak Indonesia ialah instansi manufaktur yang menekuni sektor industri pembuatan kantong plastik. PT Sanipak Indonesia berlokasi di Jalan Beringin Lot 272-277, Jalan Gaharu Lot 105, dan Jalan Angsana Lot 281, Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Batam 29433. Sejak 20 Agustus 1991, PT Sanipak Indonesia resmi memperoleh izin usaha yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo. PT Sanipak Indonesia juga mengekspor hasil produksi ke Jepang dan mendapat respon baik dari konsumen orang jepang untuk hasil produksi dari perusahaannya.

PT Sanipak Indonesia dikenal memproduksi plastik berkualitas tinggi yang memenuhi standar. Semakin banyaknya jenis produk plastik, maka peningkatan kinerja kali ini dapat dikatakan baik daripada tahun lalu. Hal tersebut menjadi masalah yang berkaitan langsung dengan kinerja, karena disiplin kerja karyawan dalam bekerja berdampak pada menurunnya hasil produksi dan tidak mencapai

hasil yang sudah ditetapkan. Maka dari itu pentingnya untuk menjaga lingkungan kerja di area produksi agar dapat mendukung kinerja yang baik untuk kedepannya. Dalam pencapaian performa pekerja, perusahaan perlu mengerti akan masalah sekitar yang mampu berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Sanipak Indonesia juga dikategorikan kurang stabil, dan bisa diperhatikan pada tabel 1.1 mengenai kinerja dan pencapaian yang dilakukan di PT Sanipak Indonesia seperti berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sanipak Indonesia bulan Februari 2021 hingga bulan Februari 2022

No	Bulan	Target		Pencapaian		Persentase	
		TON	PCS	TON	PCS	TON	PCS
1	Februari	70,000	3,200,000	71.052	3.158.188	102%	98%
2	Maret	70,000	3,200,000	68.316	3.077.819	98%	96%
3	April	70,000	3,200,000	64.335	2.781.420	92%	87%
4	Mei	70,000	3,200,000	64.378	2.753.301	92%	86%
5	Juni	70,000	3,200,000	68.351	3.040.253	98%	95%
6	Juli	70,000	3,200,000	66.635	2.994.095	95%	94%
7	Agustus	70,000	3,200,000	70.475	3.042.297	101%	95%
8	September	70,000	3,200,000	71.409	3.283.458	102%	103%
9	Oktober	70,000	3,200,000	68.264	3.186.254	98%	99%
10	November	70,000	3,200,000	71.100	3.335.396	102%	104%
11	Desember	70,000	3,200,000	68.357	3.101.624	98%	97%
12	Januari	70,000	3,200,000	69.246	3.241.987	99%	101%
13	Februari	70,000	3,200,000	64.242	3.014.952	92%	94%

Sumber: PT Sanipak Indonesia Departement *Bag Making*, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 PT Sanipak Indonesia pada departemen *Bag Making* dapat menyimpulkan bahwa pencapaian produksi per bulan ton dan perbulan pcs dapat dikatakan kurang stabil, yaitu pada bulan Februari dengan persentase ton 102% dan persentase pcs 98%, bulan Maret dengan persentase ton 98% dan persentase pcs 96%, bulan April dengan persentase ton 92% dan persentase pcs

87%, bulan Mei dengan persentase ton 92% dan persentase pcs 86%, bulan Juni dengan persentase ton 98% dan persentase pcs 95%, bulan Juli dengan persentase ton 95% dan persentase pcs 94%, bulan Agustus dengan persentase ton 101% dan persentase pcs 95%, bulan September dengan persentase ton 102% dan persentase pcs 103%, bulan Oktober dengan persentase ton 98% dan persentase pcs 99%, bulan November dengan persentase ton 102% dan persentase pcs 104%, bulan Desember dengan persentase ton 98% dan persentase pcs 97%, bulan Januari dengan persentase ton 99% dan persentase pcs 101%, bulan Februari dengan persentase ton 92% dan persentase pcs 94%. Jadi bisa dilihat dari tabel diatas untuk kinerja per bulannya kurang stabil terkait pencapaian kinerja pada PT Sanipak Indonesia.

Ada kendala mengenai masalah lingkungan kerja yang terjadi di PT Sanipak Indonesia yakni suara bising yang dihasilkan pada mesin produksi sehingga dapat dapat menyebabkan gangguan komunikasi, seperti gangguan pendengaran antar karyawan sehingga dapat menurunkan hasil produksi yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ada mesin produksi yang mengalami eror saat proses produksi sehingga tidak dapat mencapai hasil produksi yang diharapkan. Kendala selanjutnya yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu tata letak lingkungan alat kerja tidak disusun dengan rapi setelah digunakan, sehingga karyawan lainnya sulit mencari alat-alat yang ingin digunakan untuk proses produksi.

Lingkungan kerja pada PT Sanipak Indonesia juga dinilai kurang baik dan bisa dilihat pada tabel 1.2 mengenai kondisi sarana. Berikut kondisi sarana lingkungan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kondisi Sarana Lingkungan Kerja yang Ditemui pada PT Sanipak Indonesia Tahun 2021-2022

No	Fasilitas	Jumlah	Jumlah dan Kondisi (Baik/Kurang Baik)
1	Toilet	10	3 Kurang Baik & 7 Baik
2	Alat Perkakas (Kunci Inggris, Kunci T, Obeng, Tang, Kunci Ring, Kunci Pas, Kunci L, & Kunci Shock)	3	2 Kurang Baik & 1 Baik
3	Troli Dorong (<i>handjack</i>)	10	4 Kurang Baik & 6 Baik
4	Parkiran	2	1 Kurang Baik & 1 Baik
5	Mesin Produksi	60	60 Baik
6	Ventilasi Udara (<i>Blower</i>)	10	10 Baik
7	Komputer	1	1 Baik
8	Kantin	2	2 Baik
9	Mushola	1	1 Baik

Sumber: PT Sanipak Indonesia, 2022

Menurut Tabel 1.2 PT Sanipak Indonesia terdapat sarana lingkungan kerja yang ukurannya kurang baik seperti toilet yakni 10 buah yang kurang baik, alat perkakas yakni 3 buah lemari yang kurang baik, troli dorong maupun *handjack* yakni 10 buah yang kurang baik serta parkiran yakni 2 buah yang kurang baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang bisa dinilai baik seperti mesin produksi yakni 60 buah, ventilasi udara atau *blower* dengan jumlah 10 buah, komputer dengan jumlah 1 buah, kantin dengan jumlah 2 buah, serta mushola dengan jumlah 1 buah. Jadi bisa dinilai dari tabel diatas bahwa ada lingkungan kerja yang sudah tersedia namun dalam kondisi kurang baik dapat mempengaruhi hasil produksi yang sudah ditetapkan oleh PT Sanipak Indonesia.

Kendala terkait dalam kedisiplinan kerja yang dapat menghambat proses produksi di PT Sanipak Indonesia seperti ketidakhadiran karyawan, terlambat masuk kerja, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan. Jika

ketidakhadiran dan keterlambatan masuk jam kerja akan menurunkan kinerja produksi dan berkurangnya juga jam bekerja yang dilakukan oleh para karyawan. Untuk ketidakhadiran dan keterlambatan jam kerja akan dilihat melalui absen digital. Para karyawan yang tidak hadir pada jam yang telah ditentukan maka perusahaan akan memotong gaji karyawan tersebut.

Penulis telah melakukan observasi terkait karyawan yang sering mengobrol saat bekerja dengan karyawan lainnya. Itu sebabnya banyak waktu yang terbuang dalam melakukan produksi dan dapat mengurangi konsentrasi antar karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap aturan yang diciptakan instansi serta akibatnya pada performa produksi yang jelas akan berkurang serta kurang optimal serta tidak bisa mencapai kinerja yang ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Semakin besar tingkat pencapaian kinerja instansi maka kesuksesan instansi dapat tercapai juga. Sebaiknya karyawan memiliki kesadaran mengenai amanat yang sudah disampaikan oleh instansi serta dapat menjadikan timbal balik yang menguntungkan untuk perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PT Sanipak Indonesia terkait kehadiran karyawan masih dikelompokkan kurang baik dan mampu dilihat di tabel 1.3 tentang kehadiran karyawan. Berikut data absensi serta keterlambatan karyawan, seperti berikut :

Tabel 1.3 Data Absensi serta Keterlambatan Karyawan PT Sanipak Indonesia

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen	Keterlambatan	Persentase	
						Absen	Keterlambatan
1	Februari-21	19	314	16	19	5.1%	6.1%
2	Maret-21	17	315	19	19	6.0%	6.0%

Tabel 1.3 Lanjutan

3	April-21	20	305	17	25	5.6%	8.2%
4	Mei-21	16	314	17	14	5.4%	4.5%
5	Juni-21	19	303	14	23	4.6%	7.6%
6	Juli-21	19	301	19	14	6.3%	4.7%
7	Agustus-21	17	313	6	18	1.9%	5.8%
8	September-21	20	308	27	25	8.8%	8.1%
9	Oktober-21	19	304	14	7	4.6%	2.3%
10	November-21	20	299	20	5	6.7%	1.7%
11	Desember-21	19	313	11	8	3.5%	2.6%
12	Januari-22	19	308	18	11	5.8%	3.6%
13	Februari-22	20	300	9	4	3.0%	1.3%

Sumber: PT Sanipak Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat didefinisikan apabila tingkat absensi dan keterlambatan karyawan di PT Sanipak Indonesia dalam bulan Februari dengan persentase absen 5.1% dan persentase keterlambatan 6.1%, bulan Maret dengan persentase absen 6.0% dan persentase keterlambatan 6.0%, bulan April dengan persentase absen 5.6% dan persentase keterlambatan 8.2%, bulan Mei dengan persentase absen 5.4% dan persentase keterlambatan 4.5%, bulan Juni dengan persentase absen 4.6% dan persentase keterlambatan 7.6%, bulan Juli dengan persentase absen 6.3% dan persentase keterlambatan 4.7%, bulan Agustus dengan persentase absen 1.9% dan persentase keterlambatan 5.8%, bulan September

dengan persentase absen 8.8% dan persentase keterlambatan 8.1%, bulan Oktober dengan persentase absen 4.6% dan persentase keterlambatan 2.3%, bulan November dengan persentase absen 6.7% dan persentase keterlambatan 1.7%, bulan Desember dengan persentase absen 3.5% dan persentase keterlambatan 2.6%, bulan Januari dengan persentase absen 5.8% dan persentase keterlambatan 3.6%, serta bulan Februari dengan persentase absen 3.0% dan persentase keterlambatan 1.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa data kehadiran karyawan pada PT Sanipak Indonesia kurang maksimal sesuai ketentuan kehadiran karyawan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dan pada bulan September mengalami peningkatan persentase absen dan persentase keterlambatan karyawan sehingga dapat mempengaruhi pencapaian performa pekerja pada PT Sanipak Indonesia. Disiplin kerja pada perusahaan sangat berdampak baik serta signifikan kepada performa pekerja pada perusahaan. Menurut kesimpulan data diatas apabila tanggung jawab karyawan itu dapat menggambarkan sikap disiplin kerja yang baik untuk perusahaan.

Pada objek penelitian yang telah penulis tetapkan sebagai objek perusahaan, penulis mengambil objek tersebut sebab instansi ini ialah instansi berskala besar dalam membuat produksinya sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dan membantu menyimpulkan solusi terbaik untuk PT Sanipak Indonesia. Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena pada objek ini, penulis telah mengamati permasalahan yang ada pada objek ini. Penelitian pada variabel-variabel disiplin kerja, kinerja kerja serta lingkungan karyawan masih relevan hingga saat ini karena variabel ini umumnya sangat berdampak baik serta signifikan kepada performa pekerja di suatu perusahaan (Ferawati, 2017). Sementara itu faktor

disiplin serta lingkungan kerja kepada performa pekerja sangat berpengaruh serta signifikan sehingga jika disiplin kerja serta lingkungan kerja baik selanjutnya dapat membuat peningkatan pencapaian performa pekerja perusahaan tersebut (Darmadi, 2020). Pengalaman dalam disiplin kerja serta lingkungan kerja ini dapat melengkapi secara keseluruhan produksi yang dilakukan oleh karyawan dan dapat mempengaruhi performa pekerja yang tentunya menguntungkan untuk perusahaan. Pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja telah diteliti oleh peneliti yang berbeda (Ferawati, 2017), (Darmadi, 2020), (Hustia, 2020), dan (Kholilah *et al.* 2021). Pada hasil penelitian terdahulu dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan baik serta signifikan dari disiplin kerja dengan lingkungan kerja kepada performa karyawan, peneliti diatas menjelaskan telah memberikan bukti pada hasil kajian terkait bagaimana disiplin serta lingkungan kerja mempengaruhi performa pekerja tersebut. Berdasarkan uraian kondisi permasalahan diatas, penulis tertarik guna melaksanakan kajian yang judulnya **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanipak Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber pada uraian yang disampaikan diatas, penulis menentukan beberapa masalah dalam kajian ini, yaitu:

1. Suara bising yang dihasilkan pada mesin produksi sehingga dapat dapat menyebabkan gangguan komunikasi, seperti gangguan pendengaran antar karyawan.

2. Mesin produksi yang mengalami eror saat proses produksi sehingga tidak dapat mencapai hasil produksi yang diharapkan.
3. Karyawan yang sering berbicara antar rekan kerjanya sehingga tidak dapat membuat proses produksi dan mengganggu konsentrasi antar karyawan.
4. Minimnya kesadaran dan tanggung jawab dalam hal menaati peraturan kerja yang sudah ditentukan instansi.

1.3 Batasan Masalah

Bersumber pada identifikasi permasalahan diatas, penulis hanya memberi batasan permasalahan dan berpusat pada masalah yang memuat pada judul. Oleh sebab itu, batasan masalah yang telah ditentukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini dibatasi di bagian operator produksi *Bag Making* yang berjumlah 300 karyawan pada PT Sanipak Indonesia.
2. Variabel yang dimanfaatkan di kajian ini dibatasi oleh variabel disiplin beserta lingkungan kerja kepada performa karyawan di PT Sanipak Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan diatas, perumusan permasalahan dalam kajian ini ialah seperti berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berdampak kepada Kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berdampak kepada Kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia?

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber terhadap rumusan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, selanjutnya tujuan dari kajian ini ialah seperti berikut :

1. Untuk memahami lingkungan kerja secara parsial berdampak kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.
2. Untuk memahami disiplin kerja secara parsial berdampak kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.
3. Untuk memahami lingkungan kerja serta disiplin kerja dengan simultan kepada kinerja karyawan di PT Sanipak Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini mempunyai harapan supaya memberi tambahan keilmuan serta pengetahuan tentang disiplin beserta lingkungan kerja kepada performa karyawan di PT Sanipak Indonesia serta diharapkan bisa digunakan menambah sumber referensi pada penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Besar harapannya supaya dijadikan solusi beserta petunjuk dalam instansi mengenai keputusan untuk memperoleh kinerja produksi yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Besar harapannya mampu sebagai sumber pemahaman bagi yang membaca dan menambah pengetahuan guna akademisi di Universitas Putera Batam.

3. Bagi Penulis

Supaya mampu sebagai tambahan ilmu serta pengalaman mengenai lingkungan kerja serta disiplin kerja kepada performa karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu dijadikan menjadi acuan guna melaksanakan penelitian berikutnya serta bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna untuk kedepannya.