

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah bagian krusial dari perusahaan untuk menggapai target yang diharapkan. Penggerak dari sumberdaya agar dapat diolah itulah SDM, Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku manusia di tempat kerja didalamnya. Menghadapi pasar era sekarang tentu memerlukan manusia yang berkualitas dalam bekerja ataupun sudah memenuhi syarat artinya SDM kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang memengaruhi Kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan, karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja fisik . Kualitas seperti itulah yang menjadi pemicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apabila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu.

Di Indonesia sendiri kualitas tenaga kerja masih tergolong rendah ditinjau dari pola pendidikan, serta status karyawan indonesia yang sedikit memberikan keuntungan. Sebab mayoritas masyarakat memiliki tingkat edukasi yang termasuk minim. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi Faktor Lingkungan Pengaruh dari lingkungan sekitar dapat membantu bagi individu yang sedang bekerja dalam mencapai prestasi kerja. Faktor Kemampuan dengan adanya pemahaman yang luas, fungsi kesadaran yang baik dan fisik yang sehat, dapat tercipta konsentrasi diri yang bagus. Dimana akan berpengaruh

terhadap kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya dalam menggapai target organisasi.

Lingkungan Kerja yang baik tentu akan mewujudkan interaksi komunikasi harmonis antara orang-orang dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana disekeliling karyawan saat menjalankan kewajiban kerja, Lingkungan Kerja juga bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sehingga berpengaruh terhadap diri sendiri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja mengikutsertakan semua Aspek sugestif dari tubuh dan pikiran pekerja dibawah psikologi organisasi dimana karyawan bekerja (Yohana, 2017: 76).

Disiplin kerja yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun. Disiplin kerja juga dapat dibidang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak tercantum.

Disiplin merupakan tolak ukur apakah peran seseorang secara berkala dilaksanakan tanpa adanya pelanggaran yang signifikan. Juga salah satu bentuk pengendalian diri untuk pekerjaan dan pelaksanaan sehari-hari dapat menunjukkan keseriusan pekerjaan karyawan di perusahaan dimana pekerja yang tidak menaati aturan dapat diberikan sanksi oleh perusahaan dengan perjanjian yang telah diterapkan. Mencapai Produktivitas yang tinggi bukanlah hal mudah

untuk dicapai dengan kurangnya pengetahuan tentang peraturan serta prosedur yang ada diperusahaan. Karena dengan kurangnya hal tersebut dapat menimbulkan tindakan disiplin yang minim, beberapa teknik untuk menanggulangi hal itu adalah dengan memberikan penyuluhan kepada pekerja yang baru masuk pada hari perdana bertugas, tentu memberikan penjelasan lebih rinci terhadap peraturan yang sering dilanggar dan akibatnya jika terlalu sering melanggar peraturan tersebut.

Dengan adanya tata tertib, moral kerja, serta peraturan disiplin yang efektif dapat membuat produktivitas organisasi meningkat. Dengan adanya hal-hal kecil yang terlihat tidak penting tetapi ini dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan apabila dapat dilaksanakan dan diterapkan dengan benar. Kedisiplinan yang baik tentu akan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kinerja karyawan merupakan output kegiatan baik secara nyata oleh karyawan yang ditampilkan searah dengan beban yang telah diserahkan kepada pekerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien terhadap output berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Kinerja sesuai dengan konsistensi yang berhubungan dengan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai Kinerja yang baik PT D'steam Peranakan live seafood merupakan Perusahaan di bidang kuliner di Batam yang berlokasi di Komp Blok II, Kp. Seraya, No.2 Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau, kode pos 29444. Saat ini perusahaan D'steam Peranakan live seafood karyawannya berjumlah 122, Visi Perusahaan ini ingin mewujudkan restorannya sebagai restoran dengan seafood bernuansa tradisional tetapi berwawasan internasional. Misi Perusahaan D'steam mengutamakan kualitas

dalam penyajian serta makanan yang disajikan, mengembangkan inovasi-inovasi terhadap pelayanan restoran dan juga kuliner yang disajikan. Motivasi kerja tiap orang pastinya berbeda. Demikian juga karyawan PT D'steam Peranakan live seafood. Lingkungan kerja dan Disiplin yang berbeda ditempat aktivitas juga tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, Permasalahan terkait dengan Lingkungan kerja di PT D'steam Peranakan live seafood saat ini berfokus pada tata letak kantor yang tidak begitu strategis, hubungan antara karyawan juga masih terbilang kaku atau kurang ada interaksi. Sirkulasi udara yang ada dikantor juga sangat terhambat apabila terjadi pemadaman listrik sehingga membuat karyawan menjadi kepanasan dan gerah, selain itu juga ada permasalahan dimana jika terjadi pemadaman listrik ada pula hambatan seperti operasional kantor yang menggunakan komputer menjadi terhenti masalah yang dihadapi oleh atasan pada situasi seperti ini adalah jika memperbolehkan karyawan keluar dari kantor atau pulang apabila listrik kembali menyala dan karyawan belum ada diposisinya masing-masing maka kinerja karyawan yang berkurang, komunikasi antara orang yang di kantor agak tidak terjaga karena kebanyakan sibuk dengan urusan sendiri serta perbedaan umur menjadi agak canggung untuk melakukan pembicaraan, menyebabkan kesenjangan sosial antar karyawan, pencerahan yang minim pun di bagian dapur juga kurang bagus, hal-hal yang kelihatannya tidak penting menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karyawan akhirnya resign dan digantikan yang baru sehingga perlu lagi waktu untuk mempelajari job di bidang masing-masing.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT D'steam peranakan live seafood Tahun 2018/2019

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan yang keluar	Karyawan yang masuk	Karyawan Akhir Tahun
2018	140	35	30	135
2019	135	20	7	122

Sumber: Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Dari data diatas yang merupakan data karyawan periode 2018 sampai 2019 bulan October menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang berkurang karena ketidakcocokkan dalam lingkungan kerja yang akhirnya menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dan merasa perlu keluar, Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 ada 35 karyawan dan tahun 2019 ada 20 karyawan, sedangkan yang masuk pada tahun 2018 ada 30 karyawan dan ditahun 2019 ada 7 karyawan yang berarti mengalami penurunan jumlah karyawan.

Tabel 1.2 Data Kehadiran dari bulan April – September 2019

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran		
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
April	52	12	14	6
Mei	56	15	10	8
Juni	62	10	12	3
July	75	15	16	10
Agustus	72	20	17	8
September	65	14	8	12

Sumber:Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Dari data yang peneliti ambil dapat dilihat tingginya terutama pada bulan July dimana tingkat keterlambatan tertinggi yang berjumlah 75. Bulan Agustus juga memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dimana karyawan yang izin berjumlah 20, yang sakit 17, dan yang tanpa kabar ada 8. Absensi pekerja yang dengan berbagai jenis alibi yang dimana tingkat kedisiplinan itu sangat minim, dan tidak menyelesaikan amanah yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Data Pendapatan dari bulan April – September 2019

Periode	Pendapatan
April 2019	344.411.176
Mei 2019	329.383.439
Juni 2019	315.276.390
July 2019	301.935.992
Agustus 2019	279.784.885
September 2019	264.976.660

Sumber:Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Jadi Berdasarkan data pendapatan yang didapatkan dari personalia dikarenakan pendapatannya semakin bulan semakin menurun, berarti ada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, peneliti jadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. dari uraian yang ada, maka judul yang peneliti angkat: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT D’STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah:

1. Tingkat Disiplin yang masih kurang mengakibatkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kantor.
2. Penerangan di lingkungan kerja yang masih minim.
3. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan tingkat disiplin yang kurang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
4. Hubungan komunikasi antara karyawan masih kurang interaksi.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibuat batasan masalah disebabkan oleh keterbatasan waktu, cakupan ruang lingkup dan bahasan materi penelitian yang luas, oleh karena itu peneliti batasi masalah pada variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan kinerja karyawan, objek pada penelitian adalah Karyawan PT D'Steam Peranakan Live Seafood.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan Batasan masalah yang diuraikan diatas, jadi rumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalahnya, jadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT D'steam Peranakan live seafood.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT D'steam Peranakan live seafood.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian yang dapat dijadikan referensi kepada peneliti yang akan meneliti berikutnya dan pembaca sebagai ilmu tambahan dan wawasan dalam berbagai bidang dan diharapkan bisa diimplementasikan ke aktivitas sehari-hari.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan bersama, dan sasaran tertentu yang berguna antara lain:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa bermanfaat dalam pemberian solusi serta gambaran tentang apa yang menjadi kekurangan di perusahaan apabila ingin meningkatkan produktivitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti akan bermanfaat sebagai wawasan tambahan dan mendapat ilmu lebih dalam tentang perusahaan serta penulisan karya ilmiah.
3. Bagi Universitas putera batam akan bermanfaat sebagai referensi tambahan dan dokumen untuk akademik yang berguna serta bermanfaat bagi universitas putera batam.