BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang seperti manufaktur, perdagangan maupun jasa pasti memiliki tujuan. Perusahaan-perusahaan tersebut akan selalu mengupayakan usaha terbaiknya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai melalui sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki sinergi yang baik agar mencapai keseimbangan peran dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahida & Suryani, 2018:611).

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sumber daya manusia sebagai roda dalam menggerakkan perusahaan harus dapat berperan secara proaktif, jujur dan bertanggung jawab, memiliki inisiatif dan standar performansi yang tinggi serta berdedikasi dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Terjadinya hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesadaran untuk bekerja secara disiplin dari diri karyawan, adanya motivasi yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, lingkungan karyawan dalam bekerja kondusif dan mendukung aktivitas kerja, ataupun gaya kepemimpinan seorang atasan dalam mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, kompensasi yang diharapkan karyawan agar dapat bekerja maksimal, dan lain sebagainya.

Fenomena mengenai sumber daya manusia juga dirasakan oleh perusahaan swasta yang berorientasi di bidang produksi cairan nitrogen, oksigen dan argon, yaitu PT Duta Surya Sukses. Perusahaan ini merupakan pabrik pemisahan udara yang ada di Batam. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Brigjend Katamso, Kawasan Industri Tanjung Uncang No. 76-78, Kec. Batu Aji, Batam, Kepulauan Riau. Unit pemisahan udara PT Duta Surya Sukses, memisahkan udara atmosfer menjadi beberapa komponen yaitu nitrogen, oksigen dan argon. Proses pemisahan ini menggunakan metode penyulingan suhu melalui serangkaian tahapan yang kemudian menghasilkan gas nitrogen, oksigen dan argon dengan kemurnian tinggi untuk memenuhi permintaan pelanggan di berbagai industri manufaktur maupun industri kelautan setempat.

PT Duta Surya Sukses memiliki visi untuk diakui sebagai perusahaan manufaktur gas cair global yang terkemuka. Sebagai langkah dalam mewujudkan visi tersebut, PT Duta Surya Sukses menerapkan misi yaitu mengutamakan mitra pelanggan dengan menyediakan produk yang bermutu, pengiriman tepat waktu dan pelayanan yang memenuhi tingkat kepuasan minimum 85 persen. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, PT Duta Surya Sukses bergantung pada kinerja para karyawan yang berada di dalam perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki kompeten, maka tujuan perusahaan untuk memberikan produk yang berkualitas bagi pelanggan dapat terwujud.

Agar dapat mencapai tujuannya, PT Duta Surya Sukses harus mampu mengarahkan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya serta bekerja dengan giat dan memberikan usaha yang terbaik. PT Duta Surya

Sukses harus memaksimalkan setiap kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai situasi dan kondisi PT Duta Surya Sukses dan data yang diperoleh dari perusahaan, penulis membatasi penelitian ini terkait disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Di dalam sebuah perusahaan, disiplin harus ditetapkan dengan baik dan jelas. Tanpa disiplin kerja, tujuan perusahaan tidak akan terwujud. Menurut Mangkuprawira dan Aida dalam (Santoso, 2018:5) disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku seorang karyawan yang dengan sadar mengikuti semua aturan dalam perusahaan. Dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, disiplin kerja adalah kuncinya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengharapkan peran nyata dari karyawan. Melalui disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, maka keefektifan kerja dapat dicapai dengan maksimal, baik dari segi waktu maupun peraturan yang berlaku di perusahaan (Syahida & Suryani, 2018:611).
Dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Duta Surya Sukses

Bulan (2019)	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan				
		Terlambat	Alfa	Izin	Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	123	13	9	8	93	75.6%
Februari	120	8	10	8	94	78.3%
Maret	118	14	10	15	79	66.9%
April	119	14	12	10	83	69.7%
Mei	117	9	8	10	90	76.9%
Juni	121	15	7	20	79	65.3%
Juli	119	10	9	14	86	72.3%
Agustus	116	9	11	13	83	71.6%
September	118	15	10	12	81	68.6%

Sumber: PT Duta Surya Sukses, Oktober 2019

Sesuai dengan tabel 1.1 tersebut, menunjukkan masalah pengelolaan karyawan di PT. Duta Surya Sukses terkait dengan disiplin kerja, terbukti dari data absensi karyawan yang ada. Persentase kehadiran karyawan yang datang sesuai jadwal kerja hanya berkisar 65 – 78 persen. Selain itu juga di bulan Juni 2019 merupakan persentase kehadiran paling rendah yaitu hanya sekitar 65,3 persen. Karyawan PT Duta Surya Sukses memang kerap datang terlambat dengan berbagai alasan, seperti terlambat bangun, terjebak macet, motor mogok, antri saat mengisi bensin atau karena hujan. Sebagian karyawan juga terkadang tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan seperti keterangan izin atau sakit. Karyawan di bagian produksi juga selalu berkumpul di kantin pada pukul 11.30 WIB atau 11.45 WIB sebelum jam istirahat tiba. Begitu pula saat menunggu jam pulang, mereka sudah bersiap-siap di kantin pada saat 10 atau 15 menit sebelum bel pulang berbunyi.

Karyawan bagian produksi juga kerap tidak disiplin terkait pemakaian alat pelindung diri. Karyawan hanya memakai *wearpack* sampai setengah badan,

penggunaan *safety helmet* yang kerap diabaikan pada saat berada di area tangki. Karyawan juga sering tidak mengindahkan penggunaan *earplug* saat berada di dekat mesin yang memiliki tingkat kebisingan tinggi. Lalu untuk karyawan dibagian staf, terkadang menggunakan alat kantor dengan tidak baik hingga menyebabkan kerusakan. Pemakaian tisu maupun alat tulis kantor yang terlalu boros dan seringkali terjadinya kehilangan pena maupun alat tulis lainnya. Karyawan staf juga kerap makan di atas meja kerja, sementara karyawan produksi terkadang juga makan di area *refilling* pada saat melakukan pengisian cairan ke tangki, bahkan merokok di kawasan yang bukan merupakan *smoking area*. Hal ini membuktikan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dari minimnya kepedulian karyawan tersebut untuk bekerja sesuai peraturan dan memperhatikan standar-standar dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Faktor lain disamping disiplin kerja yang juga bermakna untuk mempengaruhi hasil kemampuan karyawan adalah motivasi. Merujuk pendapat Martoyo pada (Subroto, 2018:22) motivasi ialah dorongan yang berasal dari luar yang diberikan kepada seseorang agar melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja dalam (Santoso, 2018:3) motivasi memiliki makna sebagai faktor yang memberikan pengarahan terkait perilaku seseorang dalam suatu kegiatan dengan usaha yang lemah maupun keras. Motivasi memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan seorang karyawan apabila tidak didorong oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya maupun faktor yang berasal dari luar, maka kemampuan tersebut tidak

akan berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 *Performance Appraisal of Motivation* PT Duta Surya Sukses

Tahun (2017-2019)	<i>Performance Appraisal of Motivation</i>		
	Rata - rata Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
Jan-17	67.8	C	Cukup
Jul-17	71.3	B	Baik
Jan-18	72.5	B	Baik
Jul-18	68.4	C	Cukup
Jan-19	70.9	B	Baik
Jul-19	66.2	C	Cukup

Sumber: PT Duta Surya Sukses, Oktober 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat penilaian *performance appraisal* karyawan yang dilakukan setiap enam bulan sekali, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari segi motivasi masih rendah. Hasil penilaian menunjukkan total rata-rata nilai evaluasi karyawan cenderung minim yaitu hanya berada pada rentang nilai 60–70. Skor terendah yaitu 66,2 berada pada bulan Juli tahun 2019. Karyawan PT Duta Surya Sukses memang seringkali merasa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga bermalas-malasan dan bahkan terkadang tidur pada saat jam kerja. Karyawan juga dengan santai mengulur waktu dengan menggunakan *gadget* masing-masing. Seringkali juga karyawan bekerja hanya ketika diawasi oleh atasan atau pimpinan. Ketika tidak diawasi, para karyawan akan mengobrol satu sama lain dan membiarkan pekerjaannya tertunda. Karyawan juga menggunakan fasilitas *wifi* yang ada di kantor untuk membuka media sosial, menonton *youtube*, mengunduh drama Korea dan mengakses aplikasi online lainnya. Hal ini tentu

akan memecah konsentrasi karyawan sehingga tidak bisa memfokuskan diri terhadap pekerjaannya.

Selain disiplin kerja dan motivasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sumarsono, 2019:143), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka lakukan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta rasa antusias bagi karyawan dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan sebaik mungkin. Masalah pada lingkungan kerja yang buruk termasuk hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan akan menyebabkan karyawan bermalas-malasan dan tidak ada semangat kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memastikan lingkungan kerja berada dalam situasi kondusif (Kusuma & Said, 2017:173).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja pada PT Duta Surya Sukses masih belum bisa dikatakan baik. Karyawan produksi kerap terganggu dengan lingkungan kerja yang ada. Hal itu dikarenakan beberapa alasan seperti, kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin *plant* yang memproduksi *liquid nitrogen*, *liquid oxygen* dan *liquid argon*. Suara bising tersebut membuat terhalangnya kelancaran komunikasi antar karyawan produksi yang berada di sekitarnya dan juga hal tersebut akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Untuk ruangan *store* juga memiliki masalah dengan kurangnya ventilasi sehingga sirkulasi udara yang ada sangat minim. Di ruangan *store* hanya terdapat

dua jendela kecil yang dibiarkan sedikit terbuka dengan kondisi pintu *store* yang selalu tertutup. Hal ini menyebabkan ruangan *store* terasa pengap dan panas.

Masalah lain terkait lingkungan kerja yaitu minimnya pencahayaan pada ruang *workshop* yang mengakibatkan terganggunya penglihatan karyawan yang berujung pada kesalahan-kesalahan dalam pemeriksaan alat-alat kerja maupun kebutuhan-kebutuhan *material* yang diperlukan dalam bekerja. Untuk karyawan di bagian *office*, masalah lingkungan kerja yang dihadapi adalah ruangan kantor yang terasa kurang sejuk bahkan cenderung panas karena mesin penyejuk atau *air conditioner* (AC) yang ada kurang dingin. Akibatnya karyawan kurang fokus bekerja karena suhu di sekitar terasa panas. Masalah-masalah ini memperlambat karyawan dalam bekerja bahkan menurunkan kinerja para karyawan karena situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dengan rendahnya tingkat disiplin kerja, minimnya motivasi dalam diri karyawan serta lingkungan kerja yang tidak mendukung maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Setyawan, 2018:69), kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis perusahaan. Setiap karyawan yang ada harus diarahkan sebaik mungkin agar memiliki kinerja yang tinggi sebagai pendorong pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mendorong karyawan supaya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya yang diikuti oleh dukungan perusahaan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan observasi peneliti dan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap *HR Dept. Head* PT Duta Surya Sukses, kinerja sumber daya manusia

yang ada di PT Duta Surya Sukses dinilai belum maksimal. Dalam bekerja, karyawan tidak mengikuti standar operasional perusahaan dengan benar dan tidak berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya dengan bertanggung jawab dan professional. Hal ini menyebabkan target *output* perusahaan tidak dapat tercapai. Lalu juga sering terjadi penundaan atau *delay* pada proses penghasilan *liquid nitrogen*, *liquid oxygen* dan *liquid argon* karena karyawan tidak memperhatikan petunjuk pelaksanaan kerja dengan seksama seperti pengaturan suhu mesin *plant* maupun pengaturan tekanan dalam mesin *plant*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan belum mampu mencapai tujuannya dengan maksimal.

Dari masalah–masalah yang ada, penulis melihat penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Disiplin kerja berdampak positif terhadap karyawan sekaligus perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan terhadap karyawan terkait kualitas pekerjaan yang menyangkut pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang (Tho'in, 2018:141). Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena fungsi motivasi sebagai stimulus yang dapat meningkatkan gairah kerja seseorang, semakin tinggi gairah kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya, semakin tinggi kemudahan dan peluang untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018:99). Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan baik, maka kinerja karyawan juga akan baik (Sumarsono, 2019:147). Oleh karenanya, perusahaan harus dapat

menjamin rasa nyaman karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan proses kerja dapat berjalan efektif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Duta Surya Sukses”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dilakukan identifikasi beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang kurang maksimal di PT Duta Surya Sukses sebagai berikut:

1. Masalah terkait kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh:
 - a. Karyawan seringkali datang terlambat dengan berbagai alasan, berkumpul di kantin sebelum jam istirahat maupun sebelum jam pulang tiba, serta terkadang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas mengenai izin atau sakit.
 - b. Para karyawan bagian produksi dan *maintenance* tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar sementara karyawan staf menggunakan peralatan kantor secara boros dan tidak menjaganya dengan baik.
 - c. Karyawan produksi dan *maintenance* kerap makan saat melakukan pekerjaan bahkan merokok di tempat yang bukan merupakan kawasan *smoking area*, begitu pula karyawan staf yang makan di atas meja kerja.

2. Masalah terkait kurangnya motivasi disebabkan oleh:
 - a. Karyawan sering bermalas-malasan dan mencari kesempatan untuk tidur di sela-sela pekerjaan.
 - b. Karyawan menghabiskan banyak waktu bermain *gadget* masing-masing dan bekerja dengan serius hanya ketika diawasi atasan.
 - c. Karyawan sering mengobrol satu sama lain dan menggunakan fasilitas *wifi* untuk keperluan pribadi, mengakses situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Masalah terkait kurang baiknya lingkungan kerja disebabkan oleh:
 - a. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara mesin *plant* yang memproduksi cairan nitrogen, oksigen dan argon.
 - b. Sirkulasi udara pada ruang *store* yang tidak lancar dan temperatur suhu udara pada ruang kantor yang kurang sejuk.
 - c. Pencahayaan yang ada pada ruang *workshop* belum maksimal memberikan terang yang cukup.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam penelitian terkait koridor pembahasan yang telah ditetapkan dan dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti memberi batasan untuk memfokuskan penelitian ini. Adapun batasan yang dimaksud yaitu:

1. Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses yang

akan penulis teliti adalah terkait Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

2. Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan PT Duta Surya Sukses di kota Batam mulai dari *driver*, operator hingga *level* manajer. Penelitian ini mempertimbangkan prinsip kemudahan dalam memperoleh data dan keakuratan sumber data yang diperoleh.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan hasil identifikasi masalah mengenai kinerja karyawan, maka dilakukan perumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Surya Sukses?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Surya Sukses.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan pihak lain yang membutuhkan berupa:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Menambah wawasan pembaca dan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya terkait dengan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Mendukung teori lama tentang penelitian sejenis dan memunculkan sebuah teori baru yang relevan.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti diharapkan dapat menerapkan secara praktis berbagai teori yang telah dipelajari terkait kinerja

karyawan dan faktor yang mempengaruhinya, khususnya faktor disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sehingga peneliti dapat memberikan kontribusi nyata terhadap dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman pihak manajemen perusahaan dalam mengevaluasi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana perusahaan turut berkontribusi melalui disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk tenaga kerja dengan hasil kemampuan yang dapat menguatkan posisi perusahaan.

3. Bagi Institusi

Eksplorasi yang telah dilakukan peneliti semoga bisa menjadi bahan rujukan untuk dibaca mengenai manajemen sumber daya manusia yang baik lewat disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang juga dapat digunakan untuk menjadi bahan pembandingan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.