

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian di Indonesia sangat tidak jauh-jauh dari perbincangan globalisasi didunia ini, dimana pembahasan globalisasi ini sudah tersebar diseluruh dunia khususnya di negara Indonesia. Salah satu dampak dari globalisasi ini bisa dilihatnya dari perkembangan dunia dalam perusahaan yang melihatkan kemajuan yang sangat cepat. Hal ini sudah sangat terbukti diperusahaan-perusahaan yang ada dinegara Indonesia dan persaingan dalam memproduksi suatu barang yang sangat ketat persaingannya pada perusahaan-perusahaan yang lainnya. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetpi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Lestari, 2018:99).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki jumlah karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing, apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu

tidak berkualitas maka pada perkembangan suatu perusahaan tersebut juga akan terhambat. Manusia adalah perencanaan, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian suatu tujuan perusahaan (Sari dan Syofyan 2018: 25).

Permasalahan peningkatan kinerja erat dikaitkannya bagaimana mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, budaya kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan kedisiplinan kerja yang tinggi agar karyawan dapat secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang akan memberikan keefektifitasan kinerja karyawan dalam memberikan suasana kerja dan hubungan baik antara karyawan sesama karyawan lainnya, maupun antara karyawan dengan pimpinan sehingga karyawan merasakan nyaman dan mencintai pekerjaannya sehingga menjadi salah satu penunjang yang mendukung untuk membuat kinerja yang maksimal.

Faktor selanjutnya adalah budaya kerja yang merupakan bentuk dari kebiasaan para karyawan antara perusahaan agar membentuk kesejahteraan dan hubungan sosial yang tinggi sehingga mencapai kinerja yang baik dan tertata sebaik mungkin.

Faktor selanjutnya kedisiplinan kerja yang membentuk pola pikir karyawan dalam bertanggungjawab serta bersikap untuk mematuhi, mengikuti dan menaati segala aturan yang ada diperusahaan.

PT Epson Batam merupakan perusahaan manufaktur pembuatan cartridge yang sukses dalam bidang produksi pemasaran elektronik. Perusahaan berdiri pada tahun 1991 yang terdapat di Kota Batam beralamatkan dijalan Rambutan Lot 504-530A Batam Industrial Park, dan pada PT Epson Batam terdapat beberapa divisi departemen yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 1.1 Departemen PT Epson Batam

No.	Divisi	Departemen
1.	General Office	Human Resource
		General Affair
		Finance
2.	Information System	System Support
3.	IK	IK QA
		IK Mol
		IK Prod
4.	Scanner	Scn- Part
		Scan- Prod
5.	Device	Dev-Prod 1. CISM Prod 2. COB Prod 3. COF Prod 4. Testing Prod

Sumber: PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa *divisi* pada PT Epson Batam terdiri dari beberapa department yaitu departmen *Device- Prod*, *IK-Prod*, *Scanner-Prod*. Pada *department device* pada PT Epson Batam terbagi menjadi beberapa *department* yaitu: *Device Eng (engineering)*, *Device Prod (production)*, *Device Maintenance* dan *Device QA (quality assurance)*. Dalam penelitian ini hanya mengambil data karyawan yang bekerja didepartement *Device-Prod (Device Production)*, yang terdiri dari 4 area kerja yaitu : *COB Production*, *CISM Production*, *COF Production*, *Testing Production*.

Masalah yang terdapat adalah lingkungan kerja yang mencakup pada ruangan kerja yang kurang nyaman, maksudnya disini yaitu ada beberapa ruangan kerja yang memakai jenis-jenis bahan kimia yang berbahaya buat kesehatan tubuh para karyawan, contohnya seperti *ethanol*, *compound* dan *epoxy*, yang dipakai dalam area kerja *department Dev-Prod* PT Epson Batam. Selain itu juga ada masalah dilingkungan kerja yaitu para karyawan pada terganggu dengan banyaknya suara-suara mesin yang mengganggu aktivitas para karyawannya. Dalam lingkungan kerja pada *Dev-Prod* pada PT Epson Batam juga banyak perlatan-peralatan kantor yang tidak tersusun dengan rapih, seperti kursi pada pekerja yang bekerja duduk, kertas-kertas yang tidak disusun rapih untuk keperluan operasional yang dipergunakan untuk *print* berkas-berkas didalam area kerja tersebut. Pada area kerja *Dev-Prod* kurang nyaman dikarenakan ruangan kerjanya sangat panas, dikarenakan kurangnya pendingin ruangan yang sangat sedikit dibandingkan karyawannya yang sangat banyak.

Salah satu peran dari budaya kerja dalam membuahkan hasil yang maksimal dalam organisasi peluangnya sangat besar. Berbagai macam perilaku kerja yang akan menjadi dasar kepribadian seseorang, bagaimana seseorang pemimpin memakai beberapa hak wewenang dalam masa kepemimpinannya dan seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap beberapa karyawannya dan bagaimana semua karyawannya merespon tanggapan dari setiap hasil keputusan dari seorang atasan kita bekerja. Budaya kerja yaitu beberapa pemikiran didasarkan dari beberapa tujuan hidup kedepannya untuk pedoman nilai yang akan menjadi kebiasaan untuk membudayakan dalam kegiatan kehidupan yang ada diruang lingkup organisasi maupun ruang lingkup berkelompok, yang akan membentuk sebuah sikap kepercayaan, pendapat dan termujudnya sikap bekerja

Suatu kegiatan perusahaan dapat berkembang dan tumbuh karena adanya budaya kerja yang ada diperusahaan tersebut mampu membuat gairah memotivasi semangat kerja karyawannya, budaya kerja sendiri maksudnya nilai-nilai setiap individu karyawan ditempat kerjanya dan akan memengaruhi terhadap sikap tingkah laku karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Budaya kerja disini juga menjadi acuan bagi setiap karyawannya dalam menjalankan kewajiban atau tugas-tugasnya sehari-hari, seperti adanya berinteraksi atasan dan bawahan atau berinteraksi sesama karyawan, adanya kerja sama yang baik sesama karyawan lainnya, suasana kerja yang menyenangkan, adanya lingkungan kerja yang produktif, dan adanya komunikasi yang baik terhadap sesama karyawan maupun atasan.

Beberapa masalah yang ada dalam budaya kerja di *departement Dev-Prod* pada PT Epson Batam yaitu adanya *briefing* disetiap hari sebelum melakukan kegiatan kerja, *briefing* tersebut bertujuan untuk menginformasikan berapakah output yang harus dihasilkan pada kegiatan kerja hari itu, pada *briefing* tersebut disampaikan oleh seorang pemimpin. Tetapi sayangnya *briefing* tersebut hanya dilakukan diawal sebelum melakukan pekerjaan saja, seharusnya perusahaan melakukan *briefing* sebelum memulai kegiatan pekerjaan dan sesudah menyelesaikan kegiatan pekerjaan. Bertujuan untuk para atasan dan karyawannya mengetahui apakah dalam kegiatan yang dilakukan hari itu mencapai *output* atau tidak yang sudah ditentukan *briefing* diawal sebelum melakukan pekerjaannya. Dalam budaya kerja pada PT Epson ini masih banyak karyawan yang melanggar aturan untuk mencuci tangan sebelum memasuki ruangan kerjanya, yang bisa mengakibatkan hasil *quality* yang dihasilkan akan berdampak buruk, bisa hasil produksi yang dihasilkan karyawannya terdapat kontaminasi.

Kedisiplinan juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, didalam perusahaan pastinya mengontrol kedisiplinan para karyawannya, karena dari kedisiplinan itu lah bisa memberikan hasil yang bagus dalam mencapai suatu barang produksi dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam perusahaan tersebut tidak adanya kegiatan pengontrolan atau tidak diawasi kedisiplinannya pasti perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dalam menghasilkan hasil produksi seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Hari Kerja	Absensi Karyawan				Persentase
		Sakit	Alfa	Telat	Cuti	
Mei	20	34	9	9	337	97.25
Juni	15	15	9	10	327	90.25
Juli	23	25	7	4	330	91.5
Agustus	22	29	0	5	340	93.5
September	21	24	9	24	306	90.75
Oktober	23	32	8	1	305	86.5

Sumber: HRD PT Epson Batam 2019

Salah satu masalah dari kedisiplinan itu tersendiri pada karyawan yang bekerja di PT Epson Batam pada *Dev-Prod* yaitu banyaknya karyawan yang tidak disiplin, terlihat dari tabel diatas persentase kehadiran karyawan tidak pernah mencapai 100%. Karyawan yang tidak masuk kerja menggambarkan keadaan disiplin karyawan yang masih rendah dan menjadi perhatian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian.

Memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan merupakan salah satu aktivitas yang penting dilakukan terhadap pihak perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja para karyawan, selain itu supaya karyawan tau jelas gimana pentingnya kerja keras untuk mencapai *output* yang dihasilkan sedemikian rupa, yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan. Bisa juga perusahaan memberikan pelatihan untuk kenyamanan saat bekerja ditempat yang rata-rata disekelilingnya banyak bahan-bahan kimia yang berbahaya untuk kesehatan karyawannya itu sendiri.

Sumber daya manusia salah satu dari faktor penunjang untuk menentukan apakah perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang optimal atau mengalami kebangkrutan. Faktor-faktor penunjang lainnya seperti bahan baku, teknologi, mesin-mesin, sumber daya manusia dan sumber daya alam, memperlengkapi untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai akal pikiran, kreatifitas, skill, pengetahuan yang dimiliki, karya, dan kemampuan dalam bekerja.

Beberapa masalah yang terjadi didalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya yaitu masalah yang berkaitan ketenaga kerjaan yang terkait dalam upah gaji karyawan dan upah lembur karyawan yang tidak sesuai dengan hasil keuntungan perusahaan yang besar. Hal itu lah salah satu yang menyebabkan adanya demonstrasi dari karyawan, yang berujung kekerasan sesama manusia dan kerusakan pada alam. Hal itu lah yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman.

Kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh karyawan yang dicapainya dalam memenuhi tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam kinerja ini bisa menentukan tingkat keberhasilan keseluruhan karyawan selama periode bekerja di perusahaan tersebut untuk melakukan tugasnya dengan berbagai hal, seperti target *output* yang telah ditentukan atau yang sudah di setujui oleh pihak perusahaan dan karyawannya. Data *output* yang dihasilkan pada bulan Mei- Oktober 2019 di perusahaan PT Epson Batam sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Produksi Bulan Mei - Oktober 2019

Keterangan	Bulan					
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Target	324.222	313.574	321.419	253.958	294.935	341.693
Output	301.254	324.762	306.729	230.965	282.747	355.183
Difference	-22.968	+11.188	-14.690	-22.993	-12.188	+13.490

Sumber: PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari data diatas pada tabel 1.3, maka dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan mei perusahaan menentukan targetnya sebesar 324.222 dan perusahaan hanya mencapai *output* sebesar 301.254, pada bulan mei disini perusahaan tidak mencapai targetnya dikarenakan banyaknya karyawan yang sakit, alfa dan cuti yang mengakibatkan hasil kinerja berupa *output* pada perusahaan menurun. Pada bulan juni dapat dilihat juga bahwa hasil produksi perusahaan menentukan target sebesar 313.574 dan perusahaan mencapai *output* sebesar 324.762, dimana pada bulan juni dapat dilihat juga pada tabel absensi diatas karyawan tidak banyak yang absen, maka *output* yang dihasilkan oleh perusahaan meningkat pula dibandingkan bulan sebelumnya. Pada bulan juli dimana pihak perusahaan sudah menentukan targetnya sebesar 321.419, dan *output* yang di hasilkan oleh perusahaan sebesar 306.729, dan pada bulan juli ini terjadi penurunan pada bulan sebelumnya dikarenakan tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi, jadi mempengaruhi *output* yang dihasilkan oleh pihak perusahaan. Pada bulan agustus dan September perusahaan juga memberikan target dimana perusahaan mengalami penurunan pada bulan agustus dan September dikarenakan tingkat absensi pada kedua bulan ini sangat banyak karyawan yang sakit, alfa, telat dan cuti,

dan mengakibatkan penurunan *output* yang dihasilkan oleh pihak perusahaan. Pada bulan oktober dimana perusahaan juga menentukan target pada bulan ini, dimana dapat dilihat dari tabel hasil produksi mendapatkan kenaikan *output* dibandingkan bulan-bulan sebelumnya.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan yaitu terdapat permasalahan terhadap kinerja karyawan karen ketidak nyamannya lingkungan kerja, budaya kerja yang tidak baik dan tingkat kedisiplinan kerja yang berdampak negatif apabila tidak direspos atau dikontrol oleh pihak perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan yang nyaman, bersih dan yang harmonis akan berdampak positif langsung terhadap kinerja pada satu karyawan, apabila budaya kerja yaitu kegiatan yang dilakukan secara rutinitas pada suatu perusahaan baik, maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dan apabila tingkat kedisiplinan suatu perusahaan baik, akan menimbulkan kinerja yang lebih baik dan yang menyebabkan tercapainya hasil pada perusahaan sesuai dengan target yang sudah di tentukan serta memiliki karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan semua kegiatan-kegiatan perusahaan dengan mengikuti segala aturan maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas tersebut, penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Epson Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan yang terjadi begitu menarik bagi peneliti sehingga peneliti ingin mengkaji dan meneliti agar permasalahan tersebut dapat segera diatasi dan diselesaikan dengan identifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah tertera diatas tersebut, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Ruang kerja karyawan yang kurang nyaman.
2. Hubungan baik atau tidak baik antara karyawan dengan pimpinan.
3. Banyaknya karyawan yang datang terlambat masuk kedalam area kerja bahkan ada yang tidak masuk kerja,
4. Banyaknya karyawan yang masuk sehabis istirahat tidak sesuai dengan jam perusahaan yang sudah di tentukan pihak perusahaan.
5. Target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan tidak tercapai.
6. Tidak melakukan *briefing* kepada karyawannya setelah usai melakukan kegiatan pekerjaan.
7. Kurangnya kesadaran karyawan pada masuk area kerja tidak mencuci tangan terlebih dahulu.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan banyaknya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu dan kurangnya kemampuan pada penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah tertera diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT Epson Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini juga memiliki beberapa tujuan sendiri yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang sudah tertera diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

2. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
4. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan memberikan manfaat guna untuk semua kalangan yang berada baik dari sisi kampus maupun dari sisi objek penelitian.

Adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 1. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
 2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan khususnya dalam sumber daya manusia.
 3. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Epson Batam.
2. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi.

b. Bagi Penulis

1. Penulis dapat menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
2. Menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Epson Batam.
3. Penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat memberikan idea atau saran dari hasil kajian penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut yang bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan PT Epson Batam.

c. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi pihak perpustakaan Kampus Universitas Putera Batam.