

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan suatu hal penting dalam sumber daya dalam pengembangan organisasi. Pertumbuhan Permintaan dalam sangat pentingnya sumber daya manusia mengingat semakin meningkatnya persaingan di dunia bisnis. Peningkatan sumber daya manusia akan mendorong pertumbuhan produksi perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan digunakan secara efektif dan efisien sumber daya manusia.

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban atas keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi ditentukan. Karyawan adalah sumber manusia yang terlibat secara langsung dalam menjalankan aktivitas syarikat itu. Dalam menjalankan aktivitas syarikat itu, karyawan tidak dapat dipisahkan dari persekitaran kerja. Persekitaran syarikat itu sangat penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan, program untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilaksanakan secara efektif jika tidak didukung oleh persekitaran kerja yang kompeten, adanya dengan sirkulasi udara bagus, pencahayaan cerah kemudian jauh dari keributan suara dapat merusak fokus kerja, letak ruang lebih bagus dan warna-warna cantik sampai kebersihan dijaga agar karyawan tetap bekerja. Kenyaman dan ketenangan karyawan dalam menjalankan aktivitas merupakan suatu kondisi positif dalam pekerjaan, yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi sehingga pelaksanaan kegiatan dalam syarikat itu boleh berjalan

lancar. Persekitaran kerja dalam perindustrian sangat penting bagi pengurusan untuk dipertimbangkan. Walaupun persekitaran kerja tidak berada dalam syarikat, tetapi persekitaran mempunyai pengaruh langsung pada kerja terhadap pekerja yang melaksanakan aktivitas tersebut. Dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan meningkat dalam kerjaan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan tingkat kinerja.

Tiap-tiap industri selalu menginginkan tenaga kerja dimilikinya, mahir memberikan kinerja kerja bagus. Begitu juga dengan PT Osi Electronics. PT OSI Electronics merupakan perusahaan multinasional asal Amerika Serikat yang memproduksi *box builds, printed circuit board assemblies, prototype building* dan beragam produk lainnya untuk kebutuhan para *customer* di bidang militer, kesehatan, *otomotive*, telekomunikasi dan *manufacturing*. PT Osi Electronics mempunyai visi dan misi yaitu berkomitmen memberikan kualitas barang yang tinggi sehingga untuk memperkecil yang namanya kerusakan barang dan memberikan kualitas yang sangat bagus kepada konsumen. PT Osi Electronics membuat nilai unsur point utama maka dari itu perindustrian memerlukan pekerja yang boleh menghasilkan produktiviti tinggi dari pekerjaan yang ditawarkan melalui mereka menjaga lingkungan kerja tetap tertata rapi, disiplin dalam kerja dan motivasi untuk kerja sehingga dapat menghasilkan barang dengan kualitas tinggi yang diinginkan konsumen. PT Osi Electronics memiliki kebijakan kualitas yang disebut *QDCI (Quality Delivery Cost Integrity)* yaitu “kami secara konsisten memenuhi harapan pelanggan dengan menekankan pada kualitas,

Pengiriman, Biaya, dan Integritas di seluruh struktur organisasi OSI Systems, Inc kami akan terus berupaya untuk menyokong budaya kualitas kelas dunia dengan tetap berbasis data, berpihak kepada pelanggan, dan berfokus pada kualitas. Jadi, perindustrian membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang bagus di dalam menghasilkan produk yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dengan perusahaan lain”

Lingkungan pekerjaan adalah satu faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan tenaga kerja. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut pengamatan peneliti di PT Osi Electronics masih perlu banyak perbaikan. Beberapa kamar yang tersedia kurang terang, seperti tingkat pencahayaan dan suhu kamar bervariasi dari satu ons ke yang lain. Maka warna ruangan yang menyebabkan hawa dingin juga kurang. Juga, sirkulasi udara yang ada tidak optimal. Rusak ruang masih belum optimal, karena masih dalam urutan file yang berfungsi tidak tertata rapi. Menjaga lingkungan kerja agar tetap tertata rapi merupakan hal yang harus dilakukan oleh karyawan agar kerjaan yang dilakukan tetap berjalan lancar, tetapi masih adanya karyawan yang masih kurang sadar dalam melakukan pendekatan dalam mengatur lingkungan kerja, yang pada intinya kurangnya kepedulian dalam menjaga dan merawat barang yang di pakai setiap hari untuk kelangsungan produksi, serta banyaknya tuntunan dari

pimpinan untuk tetap mencapai target produksi dengan kualitas barang yang bagus.

Dalam menjaga lingkungan kerja pastinya berkaitan dengan kedisiplinan. Kedisiplinan belum dapat mengatakannya secara efektif karena penampilan disiplin semata-mata didasarkan pada rasa takut. Disiplin dalam arti sebenarnya hasil dari interaksi norma yang harus ditaati. Norma ini terkait dengan langkah-langkah legalistik tetapi juga dengan etika dan karma.

Disiplin mengacu pada kondisi atau sikap karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Jika aturan atau peraturan perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, karyawan ini memiliki etika kerja yang buruk. Di sisi lain, ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, itu mencerminkan disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih luas digunakan, disiplin berarti bahwa tindakan diambil dengan ketentuan untuk memperbaiki perilaku dan sikap karyawan yang salah.

Disiplin itu sendiri adalah aturan hukum. Disiplin adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien dan sukses melalui sistem organisasi yang tepat.

Disiplin kerja yang mencerminkan tanggung jawab primata seseorang untuk tugas-tugas yang dipimpinnya. Ini mempromosikan moral, etos kerja dan mencapai parameter organisasi, kemitraan dan masyarakat. Disiplin dapat diartikan sebagai pekerja yang selalu datang dan kembali ke masa lalu, memastikan semua pekerjaan mereka dengan benar, membahas semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, etos kerja akan

memastikan pelaksanaan pesanan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang optimal dapat diperoleh. Bagi pekerja, etos kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik dan moral karyawan akan meningkat. Ini memungkinkan para pekerja untuk melakukan aktivitas mereka dengan kesadaran penuh.

Berdasarkan dalam pengamatan peneliti pada PT Osi Electronics, masih ada karyawan PT Osi Electronics yang kurang disiplin di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini tercermin dari kedatangan tidak komplit yang flukuatif ini belum sepenuhnya berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Di tempat kerja setiap harinya, seperti terlambat masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan, tidak menggantungkan ID Card di baju. Ini dapat dilihat dalam data mengenai ketidakhadiran pekerja seperti berikut:

Tabel 1.1 Data absensi kayawan per bulan Jan – Okt 2019 *WH (Wire Harnes)*

BULAN	ABSENSI	PRESENTASE ABSENSI %
JANUARI 2019	20 Karyawan	0.36%
FEBUARI 2019	10 Karyawan	0.18%
MARET 2019	25 Karyawan	0.45%
APRIL 2019	18 Karyawan	0.32%
MEI 2019	16 Karyawan	0.29%
JUNI 2019	22 Karyawan	0.40%
JULI 2019	27 Karyawan	0.49%
AGUSTUS 2019	21 karyawan	0.38%
SEPTEMBER 2019	16 Karyawan	0.29%
OKTOBER 2019	10 Karyawan	0.18%
RATA-RATA	18.5 Karyawan	0.33%

Sumber : *Attendance* PT Osi Electronics *wire harnes*

Dengan tidak adanya data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT Osi Electronics Wire Harness masih sangat banyak, ada beberapa pekerja yang tidak pergi bekerja tanpa penjelasan dan beberapa cuti. Ada fluktuasi penurunan dan penurunan absensi, pada bulan-bulan (Januari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus dan September) di 20 persen teratas yang menunjukkan bahwa absensi masih tinggi dan tidak meningkat oleh pekerja yang terlambat. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata pergantian karyawan adalah 18,5 atau 0,33 persen per bulan. Ini akan terus menjadi masalah serius bagi organisasi secara keseluruhan. Indikator kinerja karyawan adalah salah satu hal yang mencerminkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan dan kedisiplinan karyawan yang mempengaruhi yaitu motivasi. Karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi dalam hal kualitas barang. Sementara karyawan memiliki motivasi seperti: bantuan keuangan dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, Jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata lebih baik untuk mengakrabkan hubungan antarpribadi, dan kerjasama, partisipasi tahun lalu yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai dan mewakili organisasi Sementara karyawan memiliki motivasi dengan berbagai hal seperti: bantuan keuangan dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, Jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata lebih baik untuk mengakrabkan hubungan antarpribadi, dan kerjasama, partisipasi tahun lalu yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai dan mewakili organisasi perkumpulan ikhwat serta akhwat majelis taklim.

Motivasi sesuatu yang menginspirasi atau mendorong pekerjaan, begitu bersemangat atau lesunya dorongan kerja karyawan untuk menyidiki prestasi kerana prestasi seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Keberadaan motivasi kerja juga dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memandang motivasi kerja mereka secara positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja keras, terus bekerja keras, dan memiliki sikap yang lebih baik dengan cara yang lebih baik. Karena itu, produktivitas pekerja akan meningkat secara optimal.

Motivasi adalah pengolahan psikologis dapat mencerminkan interaksi antara kebutuhan, keputusan dan persepsi yang terjadi pada seseorang yang timbul karena faktor dalam diri sendiri dan dari luar faktor diri seseorang. Menurut teori Maslow yang menyatakan bahwa "hierarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan dan motivasi kerja menggambarkan seseorang. Di mana pun kebutuhan seseorang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, hak milik, cinta dan kebutuhan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri" (Abdul Hanfi, 2018:408)

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan *PT Osi Electronics* masih kurang termotivasi karyawan untuk bekerja dimana pekerjaan itu bukan merupakan suatu kebutuhan utama untuk memenuhi ekonomi dan tidak merasa takut bila keluar dari kerja, sehingga itu akan mempengaruhi kualitas dan produksi perusahaan. Karyawan masih kurang minat dalam mempelajari hal-hal baru ketika diberikan tugas untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih baik. Karyawan masih kurang merasa pede dan tidak termotivasi untuk mendapat jenjang

yang lebih baik. Sehingga motivasi karyawan untuk bekerja atau pun para operator kurang mengexpost dalam bidang kelebihan yang mereka miliki. Kemampuan kepentingan berbeda dari tugas saat ini memicu maksimum dalam hal kuantitas dan kuantitas. Pekerjaan yang memenuhi standar waktu masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan masalah di atas, penulis mencoba memasukkannya dalam tesis **”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dimungkinkan untuk mengidentifikasi masalah-masalah berikut:

1. Tingkat pencahayaan dan suhu ruang yang berbeda antara outlet satu dengan lainnya.
2. Kurangnya kesadaran dalam menjaga dan memelihara barang produksi
3. Tata ruang yang masih kurang maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan
4. Disiplin Tingkat kehadiran berfluktuasi dan mereka tidak sepenuhnya disiplin untuk bekerja sebagai tugas tanpa paksaan.
5. Motivasi karyawan kurang dalam hal kerjaan merupakan kebutuhan
6. Kemampuan minat yang berbeda dari tugas saat ini tidak memicu kinerja maksimal.
7. Dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan termasuk waktu standar yang digunakan masih perlu ditingkatkan.

1.3 Batasan Masalah

Fokus pada masalah pokok dan untuk mencegah diskusi berlebihan yang menghasilkan ketidak benaran pembatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian fokus dengan pada masalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics.
2. Objek investigasi ini adalah para pekerja PT Osi Electronics bagian departemen *Wire Harnes*.

1.4 Rumusan Masalah

Peneliti ingin membahasnya hubungan pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Osi Electronics, dan karena itu latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah, jadi peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT *Osi Electronics*?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT *Osi Electronics*?
4. Apakah lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *PT Osi Electronics*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah. Maka penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.
4. Untuk mencari tahu pengaruh (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap s kinerja karyawan PT *Osi Electronics*.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan masukan tambahan memperkaya pengetahuan Ilmu Sosial dan Humaniora tentang Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. Bagi Perusahaan Masukan untuk memperbaiki lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja sehingga tercipta nyaman dalam bekerja terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan PT *Osi Electronics*.

- b. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang baik tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *PT Osi Electronics*.”
- c. Bagi Akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan, pembedaharaan bacaan ilmiah diperpustakaan dan menambah wawasan mahasiswa dalam penelitian selanjutnya.