

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor berkembangnya sebuah organisasi di tentukan karyawannya. Demi berjalan dengan baik kegiatannya yang ada didalam perusahaan, makanya dibutuhkan tenaga kerja yang baik dikarenakan karyawannya ini menjadi sebuah faktor yang paling utama didalam kelancaran organisasi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan kinerja yang baik, setiap organisasi harus memperhatikan dan mengelola keberadaan personelnya. Perusahaan wajib memantau tingkat kemampuan dari para karyawan dalam segi disiplin untuk menjalankan tugas karena sumber daya manusia sangat penting. Disiplin di tempat kerja mengacu pada kesediaan serta kemampuannya tiap karyawan didalam mendengarkan semua aturan yang berlaku. Karena itu dengan disiplin yang baik maka tugas ataupun pekerjaanya akan selesai dengan lebih cepat.

Perusahaan adalah organisasi yang menghasilkan keuntungan yang terlibat dalam bisnis jasa dan produk. Perusahaan harus bersaing lebih agresif baik di pasar domestik maupun internasional seiring berjalannya masa globalisasi. Tidak dapat disangkal bahwa industri real estat adalah yang paling kompetitif saat ini. Pertumbuhan properti pada 2014 diperkirakan sekitar 10%, menurut Realestate Indonesia (REI) Jakarta. Dengan kenaikan yang diharapkan dari properti ini, korporasi harus memperketat cengkramannya pada pesaing.

Aset penting dari suatu perusahaan salah satunya yaitu karyawan. Dikarenakan pada dasarnya pegawai adalah pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan maka sebagai seorang karyawan harus memiliki disiplin dan juga dedikasi yang tinggi agar dapat mempunyai kemampuan dan juga unggul dalam segi melakukan segala tugasnya, maka dari itu seorang pegawai harus berkembang. Mereka bekerja untuk lebih produktif dalam tugas-tugas yang mereka lakukan melalui perusahaan yang mereka pimpin. Karyawan juga harus memiliki sikap mental, dedikasi dan semangat, disiplin, dan kinerja yang prima agar apa yang dilakukan di warung berhasil.

Karyawan yang berkualitas begitu dibutuhkan didalam bersaing di pasar ini demi meningkatkan kualitas dan juga profitabilitas organisasi. Syarat untuk tercapainya tujuan usaha yaitu memiliki sumber daya manusia agar dapat menggerakkan dan melaksanakan seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan berdasarkan kemampuan dan daya ciptanya. Kemampuan suatu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga semua tujuan yang diperlukan terpenuhi biasanya akan menentukan keberhasilan atau kegagalannya.

Tujuan perusahaan yang dicapai tidak hanya mengandalkan kelengkapan peralatan dan sarana dan prasarana, tetapi lebih pada pemikiran manusia didalam meraih apa yang sudah menjadi tujuannya. Tujuannya sebuah perusahaan dapat dicapai apabila karyawannya yang berkinerja yang baik dan tinggi ikut berkontribusi.

Memberikan arahan kepada setiap karyawan seperti memberi pemberitahuan kepada karyawan dari setiap pimpinan merupakan hal yang wajib supaya karyawannya bisa tahu apa yang harus dilakukannya dan juga berkinerja tinggi untuk bekerja. Memberi dukungan kepada karyawan juga merupakan salah satunya. Semangat kerja dapat ditimbulkan dengan cara memberikan ruang pekerjaannya yang bisa memberikan kenyamanan, memberi motivasi, kompensasi, serta tingginya kedisiplinan disaat bekerja pada karyawan.

Menurut Ambarita *et al.*, (2018) disiplin adalah suatu media yang dipakai oleh atasan kepada bawahannya untuk berbicara dengan bawahannya agar tercipta keinginan untuk merubah tingkah laku dan lebih jauh lagi untuk upaya memperluas kesadaran dan kapasitas seseorang untuk menyetujui semua orang. prinsip-prinsip yang terkandung dalam organisasi serta kecenderungan atau standar. memenangkan sosial. Hadirnya kedisiplinan didalam bekerja dengan maksud memaksimalkan kegunaan tiap spesialis untuk senantiasa menggunakan waktunya sebaik mungkin. Adanya kedisiplinan didalam bekerja juga mengkoordinasikan tiap kerangka kerja dalam organisasi dengan tujuan supaya bisa berjalan lancar sejalan dengan norma organisasinya. Selain disiplin kerja, inspirasi juga mempengaruhi eksekusi. Setiap spesialis jelas harus fokus pada disiplin dalam pekerjaannya, karena itu adalah salah satu kewajiban seorang pekerja.

Menurut Yantika *et al.*, (2018: 184), Kinerja karyawannya dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berkualitas dan kekurangan dorongan dan juga gairah

kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja adalah kemampuan karyawannya didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya, sejalan dengan wewenangnya dan tanggungjawabnya (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Sebagai perusahaan besar, PT. Volex tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Mengingat rendahnya tingkat kinerja tersebut di atas, hal yang serupa terjadi juga pada PT. Volex terkait dengan sejumlah permasalahan yang ada berkenaan dengan begitu minimnya disiplin dan lingkungan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan kinerja pegawainya begitu rendah didalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Volex adalah organisasi assembling yang bergerak di bidang terkait merakit kabel elektronik. Perusahaannya ini terletak di Inggris dan didalam wilayah Asia, yakni perusahaan Volex Asia PTE LTD. PT Volex beralamat di Jl. Ir. Kawasan Industrial Sutami Sekupang, Kota Batam. Kabelnya yang di rakit ialah kabel-kabel elektronik yang telah dapat dipakai ataupun yang masih harus di rakit lagi. Beberapa perusahaan terdekat (Batam) adalah klien dari perusahaan ini, seperti PT Philips, PT Nok, PT Grace, PT Patlite dan PT Epson di kawasan modern Muka Kuning. Selain dikirim dari perusahaan lokal, produk PT Volex juga banyak dikirim ke beberapa negara seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Cina, Filipina, dan Vietnam serta beberapa negara Eropa dan Amerika Latin.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Volex

| No | Lulusan | Jumlah |
|--------------|----------------|---------------|
| 1 | SD | 2 |
| 2 | SMP | 7 |
| 3 | SMA | 441 |
| 4 | D3 | 31 |
| 5 | S1 | 39 |
| TOTAL | | 520 |

Sumber: PT Volex (September 2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki 520 karyawan dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Terdapat 2 pegawai SD, 7 pegawai SMP, 441 lulusan SMA, 31 lulusan D3, dan 39 sarjana. Jumlah ini mewakili perwakilan yang masih terikat kontrak kerja per 30 September 2021.

Pengamatan langsung dari peneliti bahwa kinerja karyawannya yang buruk di sebabkan oleh kedisiplinan yang buruk serta lingkungan kerjanya yang tidak bersahabat. Minimnya kedisiplinan ini disebabkan oleh kurangnya jenjang karir bagi karyawan tetap dan kontrak. Hubungan dengan supervisor yang terobsesi dengan hasil produktivitas menyebabkan kebosanan dan kebosanan di tempat kerja bagi karyawan, sedangkan pencapaian tujuan pribadi seperti promosi sangat sulit diberikan oleh perusahaan. adalah. Kondisi area kerja yang panas dan sempit mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan merasa tidak nyaman selama kegiatan produksi. Keadaan ini sangat mempengaruhi jumlah absensi karyawan perusahaan yang meningkat setiap bulan bahkan setiap tahun. Hal ini dapat dibuktikan dengan jadwal karyawan PT Volex berikut ini.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Volex

Periode April-September 2021

| Bulan | JHK (Hari) | JP (Orang) | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|------------------|--------------|--------------|----------------|-----------------------|
| April (P1) | 22 | 467 | 43 | 2,02 |
| Mei (P2) | 23 | 485 | 49 | 2,32 |
| Juni (P3) | 20 | 487 | 93 | 3,81 |
| Juli (P4) | 23 | 489 | 94 | 4,42 |
| Agustus (P5) | 22 | 500 | 83 | 3,65 |
| September (P6) | 21 | 520 | 92 | 3,71 |

Sumber: PT Volex (September, 2021)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkatan absensi karyawannya PT Volex bervariasi, namun cukup tinggi bagi perusahaannya. Absensi karyawannya dihitung dengan memakai rumusan: Tingkat kehadiran = $\frac{\text{Jumlah kehadiran}}{\text{JP (jumlah karyawan)} \times \text{JHK (jumlah hari kerja)}} \times 100\%$. Bisa di katakan tingkatan absensinya pada bulan April meningkat sebesar 2,02% dan tingkat absensi pada bulan berikutnya meningkat sebesar 0,30%.

Pada bulan Juni, tingkat ketidakhadiran meningkat secara dramatis menjadi 3,81%, dengan 93 karyawan absen selama bulan tersebut. Bulan berikutnya dia naik lagi menjadi 4,42% dari 489 karyawannya dibulan Juli. Pada bulan Agustus ia turun menjadi 3,65%, tetapi pada bulan September tingkat absensi karyawan ia naik menjadi 3,71%, dan dari Agustus ia meningkat 0,05%. Tingkat absensi ini bahkan lebih tinggi dari target perusahaan yaitu zero absensi karyawan.

Tingginya tingkat ketidakhadiran (absen) di PT Volex mengakibatkan kinerja yang buruk baik bagi individu karyawan maupun kelompok kerja. Kinerja

karyawan yang buruk menyebabkan perusahaannya merugi, berkurangnya keuntungan perusahaan, dan keterlambatan pengiriman produk ke pelanggan.

Kinerja karyawan yang buruk merupakan masalah yang sangat begitu besar bagi perusahaannya, serta didalam meraih tujuannya yang di harapkan, perusahaannya sebaiknya meningkatkan masalah kedisiplinan atau terutama mendorong karyawan untuk bekerja lebih proaktif dan rajin. harus termotivasi dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan lingkungan kerja perusahaan agar seluruh karyawan merasa nyaman dan aman. Menyelesaikan pekerjaan demi meraih kinerjanya yang tinggi didalam kepentingan perusahaannya.

Berdasarkan penjelasannya penulis membuat penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex di Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan pemaparannya, di identifikasikan permasalahannya berikut :

1. Tidak tersedianya jenjang karir untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak menyebabkan karyawan bermalas-malasan sehingga kedisiplinan menjadi rendah.
2. Keadaan area kerja yang panas dan sempit bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan kegiatan produksi.
3. Menurunnya kinerja karyawan akibat kurangnya motivasi dari perusahaan sehingga target yang diberikan perusahaan oleh perusahaan tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasar pengidentifikasian permasalahan dan terbatasnya waktu, maka penelitiannya membataskan permasalahannya penelitian ini yakni:

1. Variabelnya didalam penelitiannya meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Respondennya yakni karyawan PT Volex sebanyak 226 karyawan.
3. Penelitiannya berlokasi di PT Volex yang mempunyai alamat lengkap di Jl. Ir. Sutami, Kawasan Industri Sekupang, Kota Batam.
4. Penelitiannya ini di lakukan sepanjang 6 bulan dimulai sejak April-Agustus 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan pada penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuannya penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya yang bisa di peroleh ialah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitiannya ini di harapkan dapat di jadikan bahan didalam menambah wawasannya dan bermanfaat hingga bisa di jadikan studi lanjutan yang sejalan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Di harapkan bisa di gunakan sebagai sumber masukan bagi pimpinan PT Volex didalam pengupayaan memaksimalkan kinerja karyawannya didalam meraij tujuan perusahaannya seoptimal mungkin.

b. Bagi Akademisi

Di jadikan bahal referensi untuk siapapun yang memerlukan sumber informasinya terkait variabel yang memengaruhi kinerja karyawannya sebagai hal yang mendasar untuk di jadikan bahan pengevaluasian.

c. Bagi peneliti

Bisa memperluas serta menyebarkan wawasan ini terkait teorinya yang telah di tetapkan hingga hal yang di rasa kurang bisa di perbaiki.