

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dipandang mempunyai posisi yang sangat berguna untuk mendukung kegiatan dari perusahaan guna untuk pencapaian tujuan suatu organisasi supaya mendapatkan keuntungan sesuai yang di harapkan. Dan bisa mewujudkan pencapaian yang baik dari segi kuantitas dan kualitas.

Kemajuan perusahaan bisa ditinjau dari hasil kerja yang maskimal dari kinerja karyawan, Menurut Hadju & Adam dalam (Ariesni & Asnur, 2021) kinerja merupakan prestasi dari suatu proses kerja termasuk operasi sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan. Oleh karenanya, kinerja karyawan sangat penting karena memberi pengaruh tujuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai.

Kinerja karyawan diberi pengaruh oleh lingkungan kerja. Dimana Lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan yang setiap pekerjanya bisa menjalankan tugasnya secara ideal dengan tetap sehat, nyaman serta aman. Suasana kerja yang baik, seperti area kerja yang sesuai, diharap bisa memberi peningkatan produktivitas karyawan (Sari *et al.*, 2020). Lingkungan kerja suatu organisasi wajib diperhatikan, karena bakal memberi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk bisa memberi penurunan kinerja karyawan (Hakim & Alfiyah, 2021).

Selain lingkungan, disiplin kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan. Menurut Arsa dalam (Hadi, S & Irbayuni, 2021) disiplin kerja digambarkan sebagai perilaku sopan ataupun menghormati proses organisasi,

serta ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu. Disiplin pada hakekatnya ialah suatu kegiatan yang dijalankan oleh manajemen untuk mendesak para pekerjanya supaya patuh terhadap berbagai persyaratan dan peraturan perusahaan, termasuk adanya peraturan ataupun regulasi, kepatuhan karyawan, dan hukuman bagi pelanggarnya.

Oleh karena itu, disiplin wajib dibina supaya tumbuh juga ketertiban. Dengan tidak adanya disiplin, organisasi tidak bakal mencapai hasil yang diinginkan. Pembagian kerja yang menyeluruh hingga karyawan ataupun pejabat paling bawah merupakan salah satu prasyarat bagi berkembangnya disiplin di tempat kerja. Mempunyai rasa kewajiban dan kesadaran yang tinggi bakal menghasilkan kepuasan kerja yang besar. Untuk mencapai profitabilitas, bisnis wajib fokus pada kinerja karyawan.

PT. Maruwa Indonesia ialah perusahaan manufaktur yang memproduksi fleksible Printed Sirkuit. Dalam perjalanannya, beberapa faktor berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Salah satunya ialah etos kerja karyawan. Banyak pekerja menampilkan kurangnya disiplin dengan datang terlambat untuk bekerja baik sebelum dan sesudah istirahat. Pemanfaatan waktu kerja untuk iseng mengobrol dengan rekan kerja, ngantuk, ataupun main handphone. Keadaan ini bisa menyebabkan keterlambatan pekerjaan. Oleh karenanya, kinerja staf di bawah standar, dan PT. Disiplin karyawan Maruwa Indonesia masih di bawah standar.

Melihat hasil observasi yang dijalankan dilapangan mengenai kehadiran karyawan pada PT Maruwa Indonesia masih digolongkan kurang baik serta bisa ditinjau dari Tabel 1.1 di 2021 hingga tahun 2022 dibawah ini:

**Tabel 1. 1** Daftar absensi karywan PT Maruwa Indonesia pada oktober 2021- maret 2022

| Bulan         | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Terlambat | Sakit  | Izin   | Tanpa Keterangan |
|---------------|-----------------|------------|-----------|--------|--------|------------------|
|               |                 |            | Jumlah    | Jumlah | Jumlah | Jumlah           |
| Oktober 2021  | 498             | 21         | 30        | 90     | 5      | 102              |
| November 2021 | 498             | 22         | 36        | 92     | 7      | 130              |
| Desember 2021 | 498             | 22         | 50        | 79     | 20     | 230              |
| Januari 2022  | 498             | 21         | 60        | 105    | 17     | 262              |
| Februari 2022 | 498             | 18         | 43        | 98     | 2      | 150              |
| Maret 2022    | 498             | 22         | 48        | 154    | 10     | 138              |

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia, 2022

Dalam tabel 1.1 bisa ditinjau jika masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap jam kerja Adapun pada oktober total karywan terlambat 30, pada November sejumlah 36, desember berjumlah 50, januari berjumlah 60, februari berjumlah 43, dan maret sejumlah 48.

Dari data-data di atas, diketahui jika permasalahannya ialah kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan. Keadaan ini terbukti dengan masih tingginya angka keterlambatan, sakit, permintaan cuti, dan ketidakhadiran di Januari. Selama bulan itu, banyak karyawan yang meminta cuti ataupun izin untuk merayakan Tahun Baru.

Permasalahan Temuan tentang mesin pearcing, mesin stemping, mesin potong, toilet, mushola, kantin, dan lain-lain menampilkan jika lingkungan kerja di PT Maruwa Indonesia juga tergolong kurang memuaskan. Fasilitas tempat kerja berikut ini termasuk dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2** *Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Maruwa Indonesia Tahun 2022*

| No | Fasilitas         | Kondisi (Baik/sedang/kurang baik) |
|----|-------------------|-----------------------------------|
| 1  | Mesin pearcing    | Kurang Baik                       |
| 2  | Mesin stamping    | Kurang Baik                       |
| 3  | Mesin cutting     | Kurang Baik                       |
| 4  | Mikroskop         | Sedang                            |
| 5  | Toilet            | Kurang Baik                       |
| 6  | Mushola           | Sedang                            |
| 7  | Kantin            | Kurang Baik                       |
| 8  | Parkiran          | Baik                              |
| 9  | Jaringan internet | Baik                              |
| 10 | Komputer          | Baik                              |

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia, 2022

Bisa dilihat dari Tabel 1.2 PT Maruwa Indonesia masih mempunyai fasilitas di bawah standar, termasuk 4 mesin Pearcing dalam kondisi Tidak baik. Selain itu, ada 6 mesin stamping dengan kondisi tidak baik, 4 mesin pemotong dalam kondisi tidak baik, 22 mikroskop dalam kondisi baik, 2 kamar mandi dalam kondisi tidak baik, 2 mushola dengan kondisi sedang, dan 2 kantin berkondisi kurang baik. Adapun 3 tempat parkir, 11 komputer, serta 2 jaringan internet dianggap sebagai fasilitas yang sangat baik.

Seperti terlihat dalam tabel 1.3, prestasi kerja PT Maruwa Indonesia juga tergolong buruk, berlandaskan pencapaian target dan pencapaian bulanan Departemen Produksi.

**Tabel 1. 3** Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia Periode Oktober 2021 Sampai Maret 2022

| keterangan    | Target (Unit) | Pencapaian (Unit) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| Oktober 2021  | 2.500.000     | 2.353.000         | 94,12%         |
| November 2021 | 2.500.000     | 2.470.000         | 98,80%         |
| Desember 2021 | 2.700.000     | 2.589.000         | 95,88%         |
| Januari 2022  | 2.700.000     | 2.450.000         | 90,74%         |
| Februari 2022 | 2.700.000     | 2.377.000         | 88,03%         |
| Maret 2022    | 2.700.000     | 2.362.000         | 87,48%         |

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia Departemen Produksi, 2022

Berlandaskan tabel di atas, bagian Produksi PT Maruwa Indonesia bisa menyimpulkan jika pencapaian target bulanan mengalami penurunan: pada bulan Oktober tercapai 94,12 persen target bulanan, November 98,80 persen, Desember 95,88 persen, Januari, 90,74 persen, Februari 88,03 persen, dan Maret 87,48 persen. Oleh karenanya, bisa diamati jika tingkat pencapaian kinerja menurun setiap bulan.

Dari Sesuai dengan uraian diatas penulis tertarik guna menjalankan kajian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Maruwa Indonesia”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Melihat dari penjelasan yang telah diungkapkan, sehingga penulis menjalankan identifikasi masalah kajian seperti berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai, karena kurangnya fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan menurun ditandai dengan seringnya tidak datang dan absen sesuai dengan jam kerja yang di tentukan.
3. Karyiawan kurang memperhatikan target yang akan dicapai ketika bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Masalah pada kajian dibatasi pada:

1. Masalah lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Maruwa Indonesia
2. Objek pada kajian ini dibatasi dengan karyawan operator didepartemen produksi di PT. Maruwa Indonesia.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam kajian ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja beserta disiplin kerja ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dibuat peneliti, yakni:

1. Guna mengamati dan memahami Pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
2. Guna mengamati dan memahami pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
3. Guna mengamati dan memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama pada kinerja karyawan pada PT Maruwa Indonesia

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Memberi pemahaman lebih lanjut tentang tempat kerja, disiplin kerja, serta pengaruh kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi bagi penulis lainnya ataupun berikutnya yang bakal menjalankan studi sejenis.

3. Bagi perusahaan

Sebagai informasi ataupun data tambahan bagi organisasi guna dipakai dalam memberi peningkatan disiplin kerja karyawan dan memberi peningkatan lingkungan kerja.

#### 4 Bagi masyarakat

Sebagai sarana untuk mengedukasi masyarakat, terutama yang menjalankan pekerjaan di dunia usaha, terkait pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja dalam dunia usaha.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari seluruh faktor di sekitar karyawan yang mungkin memberi pengaruh kinerja mereka dari tugas yang diberi. Lingkungan kerja di sebuah agensi sangat penting sehingga wajib dimasukkan dalam daftar item yang wajib dipertimbangkan manajemen, karena ini ialah saana tempat pekerja menjalankan tugas sehari-hari (Kusmiyatun & Sonny, 2021a). Menurut Pudjo Wibowo (Charli *et al.*, 2020) dibandingkan dengan variabel independen lainnya, tempat kerja mempunyai dampak yang sangat tinggi pada kinerja karyawan. Keadaan ini menampilkan jika terciptanya tempat kerja yang menyenangkan, bersih, sehat, nyaman serta aman bakal menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut (Susilowati & Andayani, 2021) ada kebutuhan untuk lingkungan kerja yang aman karena menumbuhkan kreativitas dan kolaborasi di antara pekerja dan memberi peningkatan kinerja kerja dari karyawan itu sendiri. Suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman bisa membuat orang lebih baik, produktif, teliti, dan berkomitmen pada tuhasnya. Menurut Afandi dalam (Tractors & Medan, 2017) menyatakan jika lingkungan kerja terdiri dari berbagai hal yang mengelilingi pekerja serta mungkin memberi pengaruh kinerjanya. Keadaan ini terlihat dari pencahayaan yang memadai, AC, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (Gani *et al.*, 2022) lingkungan kerja terdiri dari alat serta bahan umum yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, praktik kerjanya, serta pengaturan kerja perorangan serta kelompok. Berlandaskan beberapa pengertian di atas, lingkungan kerja bisa diartikan sebagai berbagai hal yang terdapat di sekitar pekerja pada saat ia menjalankan pekerjaan (fisik ataupun non fisik), sehingga berdampak pada kemampuannya guna menjalankan tugas yang dimiliki.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan**

Setelah melihat dari kajian yang dijalankan Sedarmayanti (Sonny Eli Zaluchu, 2021) lingkungan kerja digolongkan kedalam dua jenis, yakni:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan ini terdiri dari keseluruhan keadaan fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerjanya serta mungkin mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerja. Selain itu, lingkungan perantara ataupun lingkungan umum bisa memberi pengaruh kondisi karyawan, seperti temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, penerangan, getaran mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, kebisingan, serta lainnya.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan ini maknanya jika seseorang mampu menjalankan tugasnya secara efektif dalam lingkungan kerja yang baik ataupun bisa diterima. Lingkungan ini ialah lingkungan di mana seseorang bisa menjalankan tugas ataupun aktivitasnya secara optimal, sekaligus sehat, menyenangkan, serta aman.