

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan salah satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009: 3)

Pentingnya peran sumber daya manusia di era globalisasi harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012: 96-97). Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka di perlukan

usaha pembinaan karyawan, menciptakan karyawan yang berkualitas dan mendorong pada peningkatan kinerja karyawan.

PT Tai Cheng Development yang berlokasi di Kawasan Industri Kav.5 Sekupang di Kota Batam, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sofa, kasur, busa, *bed frame* dan bantal guling. Dalam rangka memenuhi permintaan pelanggan, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Tai Cheng Development memberikan imbalan jasa dalam bentuk bonus tahunan, target pencapaian ataupun promosi jabatan selain dari gaji dan upah. Karyawan akan lebih semangat dan bertanggung jawab untuk memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sebagai akibat dari imbalan.

Ada banyak faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009) dalam Rosa (2015: 189). Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang baik dalam bekerja, maka akan membawa kegairahan ataupun semangat karyawan bekerja.

Kondisi lingkungan kerja di PT Tai Cheng Development adalah yang pertama suara yang bising akibat mesin produksi yang mengakibatkan gangguan konsentrasi karyawan dalam bekerja, yang kedua penerangan pada dasarnya karyawan perlu penerangan yang cukup untuk menjahit bantal ataupun kain jika penerangan tidak cukup maka jahitan mereka akan tidak rapi dan mengakibatkan pekerjaan mereka berantakan, yang ketiga suhu yang panas juga akan mengganggu konsentrasi pekerjaan karyawan yang disebabkan saat cuaca panas mengakibatkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan yang keempat debu bertebaran di sekitar produksi (lingkungan kerja Fisik). Serta lingkungan non fisiknya adalah interaksi antara karyawan, karyawan dengan atasannya seperti saat karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja sehingga atasan akan memarahi bawahannya yang mengakibatkan bawahan tidak senang dengan arahan atasan maka dari itu akan terjadi pertengkaran atau debat antar mulut, dan mengakibatkan bawahan tidak ada *mood* dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kurang harmonisnya interaksi antara karyawan dengan atasan akan menimbulkan kesalahan komunikasi yang akhirnya mengakibatkan rendah kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lain salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009: 86). Salah satu usaha pembinaan karyawan yang dalam rangka usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah ditegakkannya disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan ataupun kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik secara tertulis maupun lisan.

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu keadaan yang kondusif memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan disiplin. Masalah yang sering dijumpai yaitu pelanggaran peraturan jam istirahat, absensi, tidak mengenakan pakaian pekerjaan, dan bekerja dengan ceroboh akibat tidak membaca peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Periode 2013 – 2016 PT Tai Cheng Development

No	Bagian	2013	2014	2015	2016
1	<i>Office</i>	28	28	27	25
2	<i>Store</i>	36	34	38	40
3	<i>Security</i>	19	19	17	14
4	<i>Cleaning Service</i>	2	2	2	2
5	Sofa	43	45	45	48
6	Busa	15	16	16	16
7	<i>Coil</i>	53	52	50	50
8	Kasur	138	150	154	152
9	<i>Bed Frame</i>	109	107	115	111
	Total	443	453	464	458

Sumber: HRD PT Tai Cheng Development

Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang tidak menaati peraturan seperti : absensi, masuk kerja tidak tepat waktu, selalu melebihi jam istirahat dan sering menghabiskan waktu dengan kesibukan urusan pribadinya. Karyawan sering tidak masuk kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan mereka tidak siap dengan tepat waktu dan tidak bertanggung jawab apa yang harus diselesaikannya. Berikut tabel kehadiran karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam periode januari 2013 – September 2016.

Tabel 1.2

Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan PT Tai Cheng Development Periode Januari 2013 – September 2016

Tahun	Bulan	Ketidakhadiran	Persentasi (%)
		Tanpa Keterangan	
2013	Januari – Maret	56	12.64%
	April – Juni	39	8.80%
	Juli – September	48	10.83%
	Oktober - Desember	42	9.48%
	Total	185	41.75%
2014	Januari – Maret	48	10.6%
	April – Juni	50	11.03%
	Juli – September	60	13.24%
	Oktober - Desember	42	9.27%
	Total	200	44.14%
2015	Januari – Maret	50	10.77%
	April – Juni	38	8.18%
	Juli – September	36	7.75%
	Oktober - Desember	46	9.91%
	Total	170	36.61%
2016	Januari – Maret	57	12.44%
	April – Juni	43	9.38%
	Juli – September	51	11.13%
	Total	151	32.95%

Sumber: HRD PT Tai Cheng Development

Dilihat dari tabel diatas kehadiran karyawan dari tahun ke tahun mengalami ketidakstabilan. Pada tahun 2013 dengan persentase 41.75% dari 443 karyawan, tahun 2014 dengan persentase 44.14% dari 453 karyawan, tahun 2015 dengan persentase 36.61% dari 464 karyawan dan tahun 2016 dengan persentase 32.95% dari 458 karyawan, dimana jumlah tersebut sudah melebihi standar kritis yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada standar tersebut karyawan dianggap kurang disiplin, dimana ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya bagian produksi, sehingga kerjaan karyawan tidak pernah

menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang sudah ditentukan, dan membuat pelanggan tunggu sehingga mengakibatkan jumlah produksi perusahaan menurun.

Salah satu bentuk pendisiplinan PT Tai Cheng Development terhadap karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan adalah dengan memberikan SP 1 (Surat Peringatan 1). Dan bila hal tersebut terjadi selama tiga bulan berturut-turut akan di berikan sanksi yang tegas seperti memotong gaji karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, melihat pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja dalam perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TAI CEHNG DEVELOPMENT DI KOTA BATAM.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakan manusia untuk memecahkannya, sehingga yang timbul perlu diidentifikasi agar jelas kedudukannya masing-masing dengan menempatkan ciri-ciri khusus untuk kesulitan yang ada. Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Suara berisik dari mesin produksi sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.
2. Udara kurang bagus yang mengakibatkan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

3. Cairan kimia yang berbahaya serta debu bertebaran disekitar produksi yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Karyawan sering tidak masuk kerja sehingga mempengaruhi aktivitas kerjanya dan kerjaan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.
5. Karyawan sering menghabiskan waktu kerjanya dengan urusan pribadinya mengakibatkan tugas yang perlu diselesaikan tidak siap dalam waktu tertentu.
6. Kinerja karyawan yang rendah, dilihat dari lingkungan kerja yang tidak mendukung dan disiplin kinerja karyawan yang masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam suatu penelitian beberapa masalah dapat muncul bersamaan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang akan diteliti. Untuk memudahkan pemecahan tersebut maka peneliti perlu membatasi masalah yang meliputi variabel lingkungan kerja, seperti mesin produksi yang bising, penerangan dan suhu dan masalah variabel disiplin kerja seperti, absensi, seragam, dan pelanggaran aturan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas dengan pertimbangan agar terarah pada penyelesaian masalah maka perlu menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di kota Batam ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan dilaksanakan pasti mempunyai tujuan tertentu. Berdasarkan pada permusan masalah sebagaimana tersebut diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1.6.1 Manfaat Teoritis

Mengkaji secara ilmiah mengenai peranan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development di Kota Batam dan juga hasil ini dapat membuat perusahaan semakin terkait untuk kedepannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat dapat dibedakan untuk perusahaan dan dunia akademik:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh lingkungan kerja PT Tai Cheng Development di Kota Batam yang selama ini.
- b. Pengaruh dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh disiplin kerja PT Tai Cheng di Kota Batam yang selama ini.
- c. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia.