

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi didirikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012: 4). Sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Setiap tingkatan manajemen perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut. Sebab faktor manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Nugraheni & Rahmayanti, 2016: 280). Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya setiap karyawan perlu menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja organisasi tersebut. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 73) menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Hal ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandagie, Kawet, & Uhing, 2016: 353) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tidak ada jarak antara atasan dengan karyawan ataupun sesama

karyawan. Suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja untuk meningkatkan kinerja serta disiplin kerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja di atas, terdapat juga faktor kepuasan kerja yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Hamali, 2016: 201). Apabila seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja, maka akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Ketidakpuasan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan.

Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah (Arda, 2017: 47). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015: 61) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan optimal jika disiplin kerja karyawan tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan ditambah kepuasan kerja yang tinggi.

PT Bintang Terang Sejati adalah perusahaan manufaktur dibidang per kayu yang terdiri dari dua divisi yaitu perdagangan kayu dan produsen kemasan kayu seperti palet, kayu konstruksi dan lain-lain. Berdiri sejak tahun 2001 sampai sekarang dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang. Sistem manajemen mutu perusahaan tersebut telah dinilai oleh Biro AJA dan memenuhi persyaratan ISO 9001 untuk usaha *Wood Packaging including Heat Treatment and Trading of Wood* pada 20 Maret 2007 dan pada 6 Agustus 2007 melalui Badan Karantina Pertanian, perusahaan tersebut mendapatkan sertifikat dari Kementerian Pertanian untuk melakukan perawatan dan sertifikasi (*marking*) pada kemasan kayu sesuai dengan *International Standard for Phytosanitary Measures* (ISPM) No. 15, dengan nomor ID 079.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bintang Terang Sejati

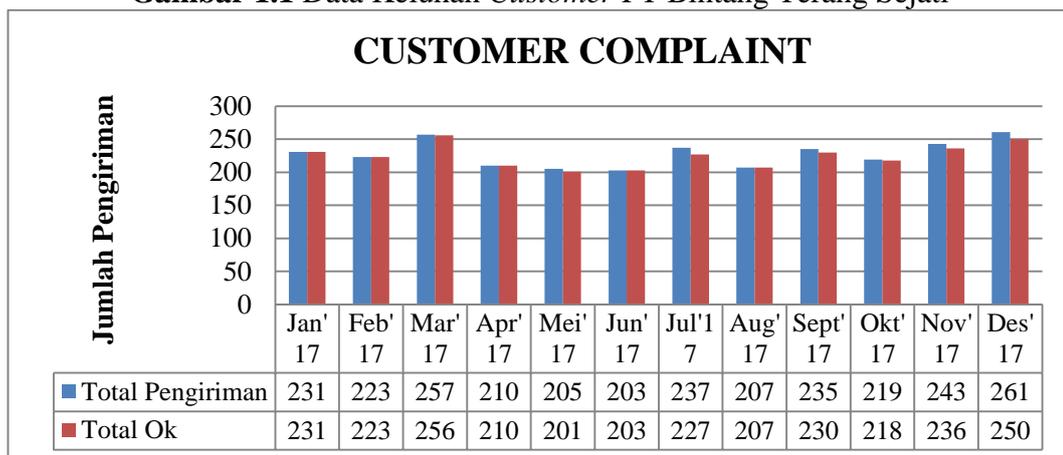
No.	Departemen	Jumlah
1.	Produksi	32 Orang
2.	<i>Heat Treatment</i>	24 Orang
3.	<i>Kiln Drying</i>	3 Orang
4.	<i>Staff</i>	12 Orang
5.	Satpam	4 Orang
6.	Borongan	30 Orang
Total		105 Orang

Sumber: Data Karyawan PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari pengamatan peneliti, pada tahun 2017 banyak ditemukan kasus seperti: karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, pengantaran barang sering

tidak tepat waktu, karyawan sering merokok pada jam kerja, masih terdapat karyawan yang hadir terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Gambar 1.1 Data Keluhan *Customer* PT Bintang Terang Sejati



Sumber: Production Quality Montly Report PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari grafik di atas dapat dilihat tinggi rendahnya keluhan pelanggan pada PT Bintang Terang Sejati. Pada bulan Juli 2017, tingkat keluhan pelanggan sangat tinggi karena sebanyak 10 total pengiriman yang tidak sesuai keinginan pelanggan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017

No.	Bulan	Absen	Cuti	Sakit
1.	Januari'17	5 Orang	5 Orang	3 Orang
2.	Februari'17	7 Orang	3 Orang	4 Orang
3.	Maret'17	6 Orang	4 Orang	7 Orang
4.	April'17	2 Orang	2 Orang	5 Orang
5.	Mei'17	7 Orang	3 Orang	1 Orang
6.	Juni'17	10 Orang	12 Orang	5 Orang
7.	Juli'17	12 Orang	7 Orang	9 Orang
8.	Agustus'17	1 Orang	7 Orang	8 Orang
9.	September'17	13 Orang	5 Orang	5 Orang

Sumber: Absensi PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Bintang Terang Sejati. Pada bulan Juli 2017, tingkat absensi karyawan

sangat tinggi karena sebanyak 12 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, 7 orang karyawan cuti dan 9 orang karyawan sakit. Tinggi rendahnya tingkat absensi ini bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT Bintang Terang Sejati adalah udara di ruang produksi banyak serbuk yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja di dalam ataupun karyawan lain yang ingin masuk ke ruang tersebut harus memakai masker, masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan divisi sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut bisa berdampak terhadap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat karyawan menjadi kurang betah dalam bekerja.

Permasalahan ketidakpuasan kerja pada PT Bintang Terang Sejati dapat dilihat dari tingginya karyawan yang keluar masuk, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik sehingga mengakibatkan karyawan menjadi jenuh dalam bekerja. Pembagian tugas yang tidak merata sehingga memicu ketidaksenangan karyawan yang menyebabkan kinerja menurun.

Melalui berbagai permasalahan di atas, telah mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017

No.	Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)
1.	Januari'17	15.800	15.742
2.	Februari'17	16.000	15.345
3.	Maret'17	17.000	17.777
4.	April'17	18.000	14.684
5.	Mei'17	18.000	14.699
6.	Juni'17	15.000	14.694
7.	Juli'17	16.000	15.230
8.	Agustus'17	17.000	17.500
9.	September'17	19.000	18.525

Sumber: Target dan Penjualan PT Bintang Terang Sejati 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bintang Terang Sejati belum sesuai dengan harapan. Hal itu terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan Januari 2017 sampai September 2017, kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Maret 2017 dimana target yang ditetapkan 17.000 dan pencapaiannya 17.777 dan pada bulan Agustus dimana target yang ditetapkan 17.000 dan pencapaiannya 17.500 sedangkan pencapaian target terendah terjadi pada bulan April 2017 dimana target yang ditetapkan 18.000 dan pencapaiannya hanya 14.684 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 3.316. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus, akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT Bintang Terang Sejati. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Disiplin Kerja,**

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Minimnya disiplin kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan.
2. Masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti adanya karyawan yang merokok pada jam kerja.
3. Masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti adanya karyawan yang hadir terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Ada keluhan dari *customer* akibat pengantaran barang yang diorder tidak tepat waktu, dikarenakan karyawan tidak hadir sesuai jadwal kerja.
5. Tingginya karyawan yang keluar masuk dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan divisi sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan.
7. Ketidakpuasan karyawan tinggi dikarenakan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik sehingga mengakibatkan karyawan menjadi jenuh dalam bekerja.

8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena udara di ruang produksi banyak serbuk yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja di dalam ataupun karyawan lain yang ingin masuk ke ruang tersebut harus memakai masker.
9. Pembagian kerja yang tidak merata sehingga memicu ketidaksenangan karyawan yang menyebabkan kinerja menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?

4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi semua masyarakat sebagai pedoman dalam mengambil keputusan maupun tindakan. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Bintang Terang Sejati

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi memengaruhi kinerja karyawan beserta hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga perusahaan tersebut dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam penerapan teori-teori yang telah dipelajari selama kuliah.