

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Rahmawanti, Pima, Swasto, & Prasetya, 2013).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Dari keberhasilan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas menjalankan semua sistem yang ada di perusahaan. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila

persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nela, Swasto, & Prasetya, 2013). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal. Dalam ruang lingkup manajemen perusahaan, merupakan hal yang tidak menutupi kemungkinan adanya kendala yang ditemui baik itu yang berhubungan dengan sarana dan prasarana, masalah-masalah ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Peran aktif manajemen, baik itu sistem manajemen ataupun pengelolaan manajemen yang baik menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Masalah-masalah dalam ruang lingkup perusahaan setiap dapat dijumpai dan harus segera diatasi sebaik mungkin untuk mengurangi resiko kerugian baik yang bersifat *financial* maupun *non financial* yang akan ditanggung perusahaan.

Menurut (Moekijat, 2010: 138) ada hubungan yang sangat erat antara moril/semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila karyawan-karyawan merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Sedangkan disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu

awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Hamali, Yusuf, 2016: 214-215).

Jika karyawan mempunyai lingkungan yang nyaman dan mempunyai disiplin yang tinggi maka peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat jelas dari yang dikerjakan. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang didalam organisasi, yang dijabarkan penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja (Situmorang, Helmi, 2009: 163). Usaha untuk mencapai tujuan dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas atau pekerjaan tersebut berbeda-beda untuk setiap tenaga kerja. Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, dan konteks di mana pekerjaan dilaksanakan atau sistem formal untuk mengumpulkan data tentang apa yang dikerjakan orang dalam pekerjaannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam hal ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik dan disesuaikan atau direncanakan dengan baik tentunya akan dapat membantu terciptanya keberhasilan bagi perusahaan, sebab melalui adanya beberapa faktor tersebut diharapkan dapat menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga nantinya diharapkan dapat membantu mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan tidak semata-mata karena perusahaan telah memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh hal-hal yang mendorong timbulnya motivasi karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai semangat melakukan pekerjaan dan peningkatan perbaikan pekerjaan baik berupa perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan perbaikan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem yang digunakan perusahaan. Oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Dari data yang diperoleh penulis dalam proses penelitian pada PT Golden Batam Raya didirikan pada tanggal 6 Oktober 2004 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang peralatan listrik dan kabel yang berada di Komplek Citra Buana Park, Blok L No.01 Kampung Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau. Untuk memperluas jaringan pemasaran dan penjualannya untuk memenuhi kebutuhan industry manufaktur dan kelautan yang memiliki pertumbuhan yang stabil di zona

perdagangan bebas di kota Batam. Meski usianya relative muda, PT Golden Batam Raya telah menjadi salah satu pemasok terbesar dalam bisnis tersebut, di Kota Batam khususnya dan Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya. Saat ini PT Golden Batam Raya memiliki 130 karyawan.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Golden Batam Raya berdasarkan Bagian Departemen tahun 2017

No	Bagian Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Accounting</i>	11
2.	<i>Auditor</i>	12
3.	<i>Administration</i>	28
4.	<i>Driver</i>	7
5.	<i>Designer</i>	5
6.	<i>Logistic</i>	19
7.	<i>Marketing</i>	30
8.	<i>Purchasing</i>	10
9.	<i>Taxation</i>	3
10.	<i>Technician</i>	5
Grand Total		130

Sumber: PT. Golden Batam Raya (Juli, 2017)

Berdasarkan dari penjelasan dalam latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian guna menyusun skripsi ini dengan mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Batam Raya".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak ada ruangan tersendiri untuk masing-masing bagian pekerjaan, sehingga membuat karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.
2. Kurang disiplinnya karyawan masih sering ditemui berdasarkan keterlambatan datang kerja.
3. Kurang efektivitas kerja karyawan masih sering ditemui berdasarkan sistem cara kerja masing-masing.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penyusunan penelitian ini, terdapat masalah-masalah yang dijumpai tersebut, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, dan biaya maka penulis perlu membatasi masalah penelitian yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka terdapat pokok masalah yang dihadapi oleh penulis dalam penelitian ini sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sebuah arahan yang menjadi pedoman pada setiap penelitian untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumuskan. Oleh karenanya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan *referensi* bagi peneliti selanjutnya, terutama yang mengkaji penelitian mengenai sumber daya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sebagai tambahan sumber pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan motivasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti di bidang sumber daya manusia yang khususnya pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.