

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dari tahun ke tahun, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini terus mengalami persaingan yang ketat dan intens antar perusahaan. Selain keadaan di mana terjadi peningkatan persaingan, semua organisasi / lembaga sepenuhnya menuntut peningkatan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mencapai kemajuan dalam persaingan, seseorang harus memiliki daya saing yang diperlukan untuk bersaing dengannya, yang membuat industri atau perusahaan bersaing untuk meningkatkan persaingan di pasar nasional dan internasional.

Suatu tujuan perusahaan yang memiliki posisi yang strategis serta sumber daya yang salah satu yang bermanfaat dalam suatu instansi yaitu Sumber Daya Manusia. SDM adalah suatu komponen untuk memperoleh sasaran perusahaan yaitu untuk menciptakan perusahaan mikro dan makro. Pengembangan bisnis saat ini semakin kompetitif, sehingga pengendalian suatu perusahaan di perusahaan sangat diinginkan untuk dapat memanfaatkan SDM yang teratur dan andal. Dengan adanya SDM yang baik dapat menjelaskan tujuan bisnis yang ingin dicapai dalam suatu bisnis, dengan mempunyai alat hebat / maju dengan professional tinggi.(Candana, 2018: 1)

SDM dapat diartikan sebagai pendorong organisasi atau bisnis untuk mencapai keberadaannya dan memiliki potensi untuk menggambarkan masalah

manajemen. Semua perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan motivasi dari instansi sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan benar. Salah satu motivasinya adalah gaji yang baik, pekerjaan yang aman, fasilitas bisnis yang lengkap, suasana kerja yang menyenangkan atau nyaman, kepemimpinan dan arahan yang adil dan bijaksana, instruksi dan aturan tertulis yang jelas agar perusahaan dan karyawan dapat bekerja bersama dalam anggota (tim) untuk mencapai tujuan (Candana, 2018: 1).

Untuk menerapkan aturan organisasi atau perusahaan, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Menurut Fathoni (Safrina, 2017: 117) disiplin kerja adalah seseorang yang berperilaku dalam hati nurani dan keinginan untuk menerapkan semua aturan organisasi dan hukum yang berlaku seperti sikap orang yang tulus dan tulus dalam hal semua aturan dan komitmen terhadap fungsi dan perilakunya sesuai dengan peraturan sebuah organisasi di atas kertas hitam dan putih secara tertulis atau tidak secara tertulis. Dalam hal ini, itu perlu karena memiliki pengaruh besar pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja.

Menurut Simamora (Candana, 2018: 2) disiplin adalah prosedur yang memperbaiki atau memberikan sanksi ketenaga kerja bagi yang melanggar aturan ini. Atas dasar pendapat ini, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah perintah wajib dihormati serta dikoreksi pada perilaku tenaga kerja yang memiliki keinginan untuk mematuhi semua aturan yang disepakati oleh organisasi.

Dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan

kerja keras. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Ritonga, 2019 : 15). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018: 566).

Suatu area kerja yang baik atau buruk dapat berakibat pada kinerja karyawan diorganisasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Simamora dalam (Candana, 2018: 2) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

Saat melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, ada satu hal penting, yaitu kinerja kerja. Keberhasilan pada suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berkaitan dalam suatu perusahaan baik itu secara keseluruhan maupun kelompok pada organisasi tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Anam & Rahardja, 2017: 2) menjabarkan kinerja adalah seseorang yang telah mencapai hasil kerja berdasarkan dari pengalaman kerja, kecakapan, maupun waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dari suatu organisasi. Berbagai pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan dilakukan masing-masing karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam

memperoleh sasaran instansi yang memberikan keterlibatan dalam organisasi atau bisnis dengan hasil timbal balik yang diinginkan. Jika perusahaan menampilkan kinerja optimal karyawannya, sumber daya manusianya juga berkualitas tinggi.

PT Greentech Globalindo berdiri sejak tahun 2010, yang berada di Muka kuning kawasan Panbil, Factory B2 Lot 4 Industrial Estate – Batam - Indonesia 29433. PT Greentech Globalindo adalah perusahaan manufaktur yang jenis usaha industri serta melaksanakan kegiatan di bidang daur ulang plastik. Perusahaan ini mengelola dari material atau bahan mentah atau *reject* menjadi bahan setengah jadi atau dari bahan material film *reject* diolah menjadi bahan setengah jadi yang berupa biji plastik. Perusahaan ini berkerja sama dengan perusahaan lain yang berada dikawasan Batamindo yaitu perusahaan yang mengelola dari bahan setengah jadi yang berupa biji plastik menjadi kantong plastik daur ulang. Berikut ini adalah Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dari jabatan *cleaning service*, operator dan *staff office*.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan
Januari	140
Februari	142
Maret	145
April	147
Mei	144
Juni	142
Juli	139
Agustus	138

Sumber : PT Greentech Globalindo (2019)

Dari hasil saya peroleh melalui wawancara langsung dengan HRD dan beberapa supervisor dan operator, terdapat fenomena yang timbul karena berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo, salah satunya

adalah disiplin kerja. Dapat lihat dari tabel 1.2 dihalaman selanjutnya ini, terlihat banyak karyawan masih memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satunya adalah telat datang. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk. Selain itu, memainkan handphone, merokok dan makan pada saat kerja, dapat menyebabkan terjadi penurunan output yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan, maka menjadi faktor yang membuat perusahaan mengalami kerugian.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Telat	Persentase	Sakit	Persentase
Januari	140	19	13.57%	33	23.57%
Februari	142	21	14.79%	29	20.42%
Maret	145	26	17.93%	22	15.17%
April	147	29	19.73%	26	17.69%
Mei	144	37	25.69%	31	21.53%
Juni	142	31	21.83%	35	24.65%
Juli	139	42	30.22%	30	21.58%
Agustus	138	43	31.16%	27	19.57%

Sumber : PT Greentech Globalindo (2019)

Fenomena kedua dari hasil survei dengan HRD adalah etos kerja, salah satunya yaitu tanggung jawab, merupakan kesadaran dalam melakukan kewajibannya dengan sifat kepedulian terhadap kerjaan yang telah diberikan dari atasannya. Kurangnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap kerjaan merupakan salah satu yang memiliki etos kerja yang rendah dan dapat menyebabkan penyelesaian kerjaan tersebut tidak jelas. Selain itu, adanya kurang kerja sama antar kelompok dapat mempengaruhi komunikasi dan output yang

dihasilkan dapat membuat kerugian bagi perusahaan dan kurangnya kejujuran dapat mempengaruhi kepercayaan seorang atasan terhadap karyawan tersebut.

Fenomena ketiga yaitu lingkungan kerja menurut hasil pengamatan peneliti selama melakukan survei dengan HRD bahwa setiap departemen memiliki bagian-bagian tersendiri, masih terdapat beberapa permasalahan yaitu temperature pada ruang produksi masih terdapat beberapa ruangan yang kurang sejuk, bahkan terasa panas, juga terdapat mesin produksi yang terdengar bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi dalam ruangan tersebut, tidak semua ruangan menggunakan sirkulasi udara dan cahaya dalam ruangan cukup gelap dapat mengganggu penglihatan dan kesalahan pada output yang telah ditargetkan.

Tabel 1.3 Data Produksi PT Greentech Globalindo Tahun 2019
Dalam Satuan Kilogram (kg)

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Januari	95.000	42.750	(-) 52.250	45%
Februari	95.000	58.500	(-) 36.500	62%
Maret	95.000	91.350	(-) 3.650	96%
April	95.000	68.175	(-) 26.825	72%
Mei	95.000	93.100	(-)1.900	98%
Juni	95.000	72.125	(-) 22.875	76%
Juli	95.000	95.450	(+) 450	100%
Agustus	95.000	97.375	(+) 2.625	102%

Sumber : PT Greentech Globalindo (2019)

Fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja kerja menurut hasil survei peneliti dengan bagian HRD PT Greentech Globalindo, dalam sebulan terakhir ini, penurunan berdampak negatif pada perusahaan. Dapat dilihat pada tabel 1.3 permasalahan yang dapat menurunkan hasil kinerja karyawan yaitu masih keterbatasan karyawan yang tidak memenuhi standar kerja yang telah ditentukan

perusahaan sehingga dapat menyebabkan *defect* atau *reject* dari hasil produksi tersebut, ketidak capaian target yang telah ditentukan dalam melakukan tugasnya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya maka dapat mengganggu kerjaan yang lain dan kurangnya tanggung jawab karyawan memakai peralatan kantor yang disediakan dengan baik yang menyebabkan adanya kerusakan pada peralatan tersebut. Apabila karyawan PT Greentech Globalindo masih dalam tahap penurunan prestasi kerja maka dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan di PT Greentech Globalindo. Untuk terciptanya kinerja karyawan yang maksimal tidak hanya dengan menentukan disiplin kerja dan etos kerja tetapi juga lingkungan kerja.

Berdasarkan konteks di atas, peneliti terkesan untuk meneliti "Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo"

1.2. Identifikasi Masalah

Menurut konteks diatas, peneliti mengidentifikasi pemasalahan yaitu:

1. Minimnya karyawan untuk menaati peraturan di perusahaan.
2. Adanya kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu
3. Kurangnya menaati peraturan dalam berpakaian seragam dan perlengkapan lainnya yang benar pada saat bekerja.
4. Memainkan *handphone*, makan dan merokok di jam kerja.
5. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
6. Kerjasama kelompok atau *team* kurang.
7. Kurangnya kejujuran karyawan dalam bekerja.

8. Kebisingan mesin produksi pada ruanga kerja.
9. Temperatur atau suhu udara ruang produksi yang panas.
10. Cahaya diruang kerja yang kurang memadai.

1.3. Batasan Masalah

Dari penjelasan konteks diatas, karena keterbatasan waktu, peneliti membatasi permasalahan dan kemampuan serta pembahasan tidak dapat secara menyeluruh atau luas karena skala masalah, sehingga peneliti hanya memeriksa disiplin kerja, etika kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo.

1.4. Perumusan Masalah

Pada identifikasi masalah diatas, sebagai berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
4. Apakah disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?

1.5. Tujuan Penelitian

Pembahasan sebelumnya telah dijelaskan, pengamatan ini harapan yang ingin diperoleh yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian berharap bisa dijadikan sebagai perkembangan bidang sains serta pengetahuan secara khusus tentang disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan dalam suatu organisasi. Dengan diadakannya penelitian ini semoga menjadi kajian dalam pengembangan yang diterapkan pada kehidupan dan menjadi bahan referensi untuk peneliti lainnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Selain untuk menerapkan teoritis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dalam dunia yang nyata yang memberi manfaat sebagai peningkatan pengalaman dan pengetahuan untuk menghadapi terjadi masalah-masalah pada perusahaan.

2. Bagi Institusi

Berharap dapat menjadi referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam dan bermanfaat bagi pihak lain yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk memberi masukan dan pertimbangan oleh manajemen PT Greentech Globalindo untuk memperhatikan pentingnya dalam disiplin, etos serta lingkungan kepada pegawai.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber informasi bagi pihak lain untuk mengetahui makin dalam mengenai tata tertib, etika dan lingkungan pada kemampuan pegawai.