

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019:2)

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengkontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja

akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33) Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. (Yantika et al., 2018:177)

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT Sat Nusapersada Tbk merupakan bagian usaha merakit alat-alat elektronik dan termasuk salah satu perusahaan berjenis skala besar di kota Batam. Didalam PT Sat Nusapersada Tbk terdiri banyak departemen untuk memproduksi dan merakit komponen diantaranya ialah departemen Nokia, departemen Asus, departemen Huawei, departemen Lenovo, departemen SMT, departemen Pegatron dan salah satunya adalah departemen Xiaomi khusus memproduksi *handphone* yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Kinerja kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai hasil data target dan pencapaian perbulan pada departemen Xiaomi sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada Periode Januari Hingga September Tahun 2020

Keterangan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase (%)
Januari	110000	109950	99,95%
Februari	110000	109921	99,93%
Maret	110000	109798	99,82%
April	115000	109791	95,47%
Mei	115000	109689	95,38%
Juni	115000	109545	95,26%
Juli	120000	109603	91,34%
Agustus	120000	109584	91,32%
September	120000	109507	91,26%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk Departemen Xiaomi, 2020

Berdasarkan tabel diatas PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen Xiaomi dapat disimpulkan pencapaian target perbulan semakin menurun yaitu bulan Januari dengan persentase 99,95%, bulan Februari dengan persentase 99,93%, bulan Maret dengan persentase 99,82%, bulan April dengan persentase 95,47%, bulan Mei dengan persentase 95,38%, bulan Juni dengan persentase 95,26%, bulan Juli dengan persentase 91,34%, bulan Agustus dengan persentase 91,32%, dan bulan September dengan persentase 91,26%. Jadi, bisa dilihat perbulannya semakin menurun mengenai pencapaian kinerja.

Lingkungan kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang yang ditemukan mengenai mesin *scanning* masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/sedang/kurang baik)
1	Mesin <i>scanning</i>	16	Kurang baik
2	Toilet	5	Kurang baik
3	Mushola	2	Kurang baik
4	Kantin	6	Kurang baik
5	Parkiran	3	Kurang baik
6	Bus karyawan	25	Baik
7	Komputer	24	Baik
8	Jaringan internet	3	Baik

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 PT Sat Nusapersada Tbk masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin *scanning* berjumlah 16 dengan kondisi kurang baik, toilet berjumlah 5 dengan kondisi kurang baik, mushola berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, kantin berjumlah 6 dengan kondisi kurang baik, dan parkiran berjumlah 3 dengan kondisi kurang baik. Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu bus karyawan dengan jumlah 25, komputer dengan jumlah 24 dan jaringan internet dengan jumlah 3. Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat kondisi lingkungan fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya /penerangan	✓	
2	Temperatur/suhu udara		✓
3	Tata warna ruang kerja	✓	
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang di perlukan	✓	
6	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		✓

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa lingkungan kerja di PT Sat Nusapersada Tbk masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur atau suhu udara serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan kehadiran karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil dari Tabel 1.4 pada tahun 2018 hingga tahun 2020 dibawah ini:

Tabel 1. 4 Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
Januari	25	3900	289
Februari	25	3900	306
Maret	25	3900	256
April	25	3980	357
Mei	20	3980	312
Juni	25	3980	299
Juli	26	4023	293
Agustus	23	4023	368
September	26	4023	411

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Pada Tabel 1.4 diatas dinyatakan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada bulan Januari dengan jumlah 289 karyawan, bulan Februari dengan jumlah 306 karyawan, bulan Maret dengan jumlah 256 karyawan, bulan April dengan jumlah 357 karyawan, bulan Mei dengan jumlah 312 karyawan, bulan Juni dengan jumlah 299 karyawan, bulan Juli dengan jumlah 293 karyawan, bulan Agustus dengan jumlah 368 karyawan dan mengalami peningkatan keterlambatan yaitu pada bulan September dengan jumlah 411 karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka bisa dikatakan rasa tanggung jawab seorang karyawan yang telah diberikan akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas dan terjadi dorongan kegairahan kerja, semangat kerja serta terkabulnya tujuan dari suatu organisasi.

Atas dasar tersebut, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rincian yang dikemukakan pada latar belakang, maka diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- 1 Lingkungan kerja didalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT Sat Nusapersada Tbk belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.
- 2 Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan akibat kebanyakan karyawan masih mengalami keterlambatan dan absen.
- 3 Karyawan kurang memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target pada saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka dari itu peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel indenpenden adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Objek penelitian ini dibatasi kepada karyawan operator didepartemen Xiaomi pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka bisa diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja serta pengaruhnya kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.

3. Bagi perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

Sebagai edukasi kepada masyarakat khususnya yang bekerja dalam sebuah perusahaan serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan.