

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan ketika melaksanakan aktivitas operasionalnya sebagai organisasi adalah sebuah bentuk dari usaha partisipasi anggota karyawan yang bermanfaat untuk mencukupi keperluan dan menggapai target yang diinginkan oleh organisasi. Perusahaan akan berusaha memaksimalkan kemampuan bersaing demi terus mempertahankan operasional perusahaan. Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dan untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Para pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung yang terdapat di suatu organisasi. Salah satu faktor utama dalam operasional perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki arti penting terhadap aktivitas sebuah perusahaan serta dalam berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam penetapan ketentuan.

Disiplin adalah upaya manajemen dalam memotivasi setiap karyawan perusahaan untuk mencukupi beraneka kebutuhan. Disiplin kerja memiliki fungsi penting untuk organisasi dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi (Pangarso & Susanti 2016: 147). Apabila disiplin kerja karyawan tinggi, hal ini akan diikuti dengan karyawan yang peduli dalam pencapaian tujuan perusahaan dan munculnya semangat kerja, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan timbul dengan sendirinya.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang wajib menjadi perhatian karyawan agar mencapai tujuan yang bermanfaat dan tepat waktu. Disiplin merupakan langkah awal dari karyawan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, hal ini dilakukan agar karyawan perusahaan tersebut menjalankan dan mengikuti aturan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan serta apabila karyawan tersebut melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Karyawan juga harus memiliki etika kerja yang baik karena setiap manusia harus memiliki etika dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari.

Etika kerja merupakan ketentuan yang memuat prinsip moral serta nilai yang menjadi panduan bagi anggota organisasi untuk menjalankan tugas saat bekerja (Gerungan, Mandey, & Walangitan, 2017: 1610). Etika kerja tidak hanya diterapkan untuk para karyawan saja, kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen yang berhubungan dengan karyawan harus beretika. Setiap keputusan etika dalam perusahaan bukan semata-mata untuk kebutuhan manajemen, melainkan juga demi kebutuhan karyawan. Penerapan etika kerja merupakan salah satu usaha organisasi dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Etika bisa diartikan sebagai kepribadian atau tingkah laku yang diperlihatkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memiliki etika kerja yang tinggi untuk mewujudkan semangat kerja.

Etika kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk melihat perkembangan kepribadian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesadaran menjadi faktor utama dalam mengembangkan etika dan tanggung

jawab sosial yang dimiliki oleh setiap orang. Kesadaran etika kerja yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan karyawan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan yang mampu meningkatkan prestasi dalam bekerja. Etika kerja membutuhkan lingkungan kerja dan situasi kerja yang positif agar menjadi kinerja.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai totalitas perlengkapan perkakas serta barang yang digunakan oleh karyawan, lingkungan sekitar karyawan tersebut bertugas, tata cara kerja, dan ketentuan kerja baik dalam individu maupun dalam kelompok (Adha, Qomariah, & Hafidzi 2019: 50). Area kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh dan butuh mendapatkan kepedulian dari perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari kesuksesan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap perusahaan akan mengharapkan kinerja yang memuaskan, kinerja karyawan adalah suatu masalah yang berkarakter individu, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki tingkat keahlian berbeda-beda dalam menjalankan kegiatannya (Adha et al. 2019: 51). Mutu sumber daya manusia sering berhubungan dengan tuntutan kerja yang kompeten. Hasil dari pekerjaan adalah faktor yang berguna dalam memperkirakan seberapa jauh seseorang kompeten dengan profesi yang ditekuninya. Kualitas sumber daya manusia ialah kemahiran seseorang ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Tenaga kerja yang bertugas pada sebuah organisasi tentunya memiliki peran penting dalam perusahaan tersebut termasuk satpam.

Satpam adalah kumpulan petugas yang dibentuk oleh suatu badan usaha untuk penyelenggaraan keamanan di lingkungan kerjanya. Penyelenggaraan tersebut bertujuan untuk mengamankan aset serta kawasan wilayah perusahaan supaya memberikan rasa nyaman serta aman pada perusahaan tersebut ketika menjalankan kegiatannya. Satpam sering kita temui saat masuk ke pusat perbelanjaan, rumah sakit, sekolah, instansi pemerintah, perusahaan, dan tempat-tempat pelayanan masyarakat. Satpam harus memiliki kemampuan untuk melindungi, mengontrol, dan melaporkan terhadap pelanggaran-pelanggaran seperti penyusupan, pencurian, dan bahaya fisik.

Satpam merupakan mitra kerja terdekat Kepolisian Republik Indonesia. Tenaga kerja profesi satpam pada saat ini telah dijadikan alih daya yang disebut dengan *outsourcing*. Penggunaan *outsourcing* biasanya digunakan untuk profesi satpam, *cleaning service*, *driver*, dan jasa penunjang pertambangan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan keamanan banyak perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa satpam. Hal ini menyebabkan munculnya *outsourcing* Badan Usaha Jasa Pengamanan. Perusahaan *outsourcing* saat ini telah bekerjasama dengan kepolisian dalam penerbitan Kartu Tanda Anggota (KTA) satpam.

Salah satu Badan Usaha Jasa Pengamanan yang berada di kota Batam yaitu PT Sentosa Prima Utama yang merupakan anak usaha jasa pelayanan tenaga kerja *outsourcing* dari Tunas Grup yang bergerak dibidang rekrutmen satpam. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dan memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Engku Putri Ruko Blok B No. 12, Kawasan Industri Tunas, Batam Centre. PT

Sentosa Prima Utama mengembangkan usahanya untuk bisa melayani perusahaan lain agar bisa dikenal masyarakat Batam.

**Tabel 1.1** Data Absensi PT Sentosa Prima Utama  
Periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			
		Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
Maret	106	4	3	5	15
April	106	2	5	2	10
Mei	106	7	4	3	17
Juni	106	3	1	4	19
Juli	106	5	3	2	20
Agustus	106	3	4	3	25

**Sumber:** HRD PT Sentosa Prima Utama

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada periode bulan maret hingga agustus 2020 masih terdapat karyawan yang absensinya kurang disiplin dalam hal ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya disiplin kerja di PT Sentosa Prima Utama yang dapat terlihat dari angka keterlambatan yang masih tinggi karena karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan, serta masih ditemukan karyawan yang tidak menjalankan aturan perusahaan dengan menjalankan patroli satu jam sekali yang menunjukkan kurangnya disiplin karyawan tersebut.

Karyawan juga harus memiliki etika kerja yang baik karena merupakan budi pekerti yang akan digunakan dalam bertugas. Etika kerja karyawan akan menunjukkan bagaimana sifat karyawan tersebut dalam bekerja. Etika kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama masih rendah, masih banyak dijumpai karyawan yang bekerja dengan santai, duduk-duduk sambil merokok yang tidak sesuai dengan etika dalam bekerja. Terdapat juga karyawan yang masih kurang

ramah dalam melayani tamu yang bertanya dengan menjawab secara ketus dan tidak senyum ketika berhadapan dengan tamu.

Masalah yang memengaruhi lingkungan kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama, yaitu kenyamanan ruang kerja. Ruang kerja yang tidak sesuai dengan standar, seperti ruang kerja yang terlalu kecil, fasilitas yang kurang memadai, serta sirkulasi udara yang kurang baik. Masih terdapat konflik sesama karyawan ketika menangani suatu kasus karena adanya kelalaian.

**Tabel 1.2** Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama

Bulan	Rata-rata Nilai	Predikat	Keterangan
April 2019	69,6	C	Cukup
Juli 2019	74,0	B	Baik
Oktober 2019	73,1	B	Baik
Januari 2020	69,2	C	Cukup
April 2020	68,5	C	Cukup
Juli 2020	67,8	C	Cukup

**Sumber:** HRD PT Sentosa Prima Utama

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai dari evaluasi kerja yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali menunjukkan kinerja karyawan yang cenderung rendah. Hasil penilaian menunjukkan total rata-rata nilai evaluasi masih berada di predikat c yang artinya kinerja karyawan tersebut masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan karyawan PT Sentosa Prima Utama masih kurang bersemangat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, masih banyak karyawan yang bermalas-malasan dengan bermain *handphone* bahkan terdapat juga karyawan yang tidur di saat jam kerja malam.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja menjadi salah satu faktor dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja kerja dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang saat menjalankan kegiatan utama yang

menjadi tugasnya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan bentuk pengungkapan dari segenap keahlian ataupun kemampuan yang dikuasai oleh seorang karyawan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA PRIMA UTAMA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, sebagai identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dalam jam kerja masih belum optimal.
2. Karyawan tidak menjalankan patroli sesuai aturan perusahaan.
3. Karyawan yang tidak semangat bekerja.
4. Karyawan yang melanggar etika kerja.
5. Lingkungan dan ruang kerja yang kurang nyaman.
6. Kinerja karyawan cenderung menurun.

## **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai dengan uraian masalah pada latar belakang, berikut batasan masalah dari penelitian ini:

1. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X1), Etika Kerja (X2), dan Lingkungan (X3)
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sentosa Prima Utama.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
2. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
3. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
4. Apakah disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.



2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin, etika kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh dan pertimbangan untuk pihak-pihak yang ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, etika kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk pihak perusahaan dalam memaksimalkan kinerja karyawan, terutama dalam menerapkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, etika kerja yang tinggi dan lingkungan yang nyaman agar mendapatkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

## 2. Bagi akademik

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya bagi yang berminat untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

## 3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dengan adanya pengalaman dari penelitian ini, serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.