

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Transcal Suntech International merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Kawasan Tunas Industri, daerah Batam Centre, Kota Batam. Perusahaan ini sudah beroperasi selama lebih dari 10 tahun dan memiliki rekan kerja sama di luar negeri. Produk yang diproduksi merupakan *seat cover* yang dipakai di tempat duduk mobil. Hasil produksinya sudah banyak diekspor ke pelanggannya di luar negeri, seperti negara Singapura, Australia dan negara lainnya. Perusahaan manufaktur tersebut juga memiliki jumlah karyawan yang banyak. Saat ini tercatat sebanyak 162 karyawan yang masih bekerja dalam perusahaan tersebut untuk menghasilkan suatu produk.

Para karyawan di perusahaan tersebut dibagi menjadi bagian-bagian sesuai tugas yang diberikan yaitu bagian kantor dan bagian produksi. Bagian kantor merupakan bagian yang mengurus segala administrasi, dokumen dan pengaturan kinerja perusahaan serta merupakan bagian yang sering berkomunikasi dengan kantor yang berlokasi di negara Singapura sedangkan bagian produksi merupakan bagian yang mengurus mengolah bahan menjadi hasil produk yang siap jadi. Jumlah karyawan yang banyak membuat perusahaan perlu mengatur sumber daya manusianya. Hasil yang diberikan oleh perusahaan tidak semua karyawan dapat menerimanya. Salah satunya yang pernah diketahui oleh penulis berasal dari keluhan salah satu karyawan tempat kerja penulis yaitu di perusahaan bernama PT Transcal Suntech International.

Karyawan tersebut berkata bahwa suasana kerja di perusahaan tersebut tidak nyaman dikarenakan tugas yang diberikan sangat berat sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat produk sudah dibuat setengah jalan, bagian *leader* produksi mendapatkan informasi bahwa produk tersebut ada perubahan dan waktu pengiriman dipercepat. Hal ini membuat produk yang sedang proses itu tidak dilanjutkan dan membuat ulang yang baru dengan waktu yang singkat. Hal ini memberikan tekanan pada leader produksi untuk mempercepat pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif.

Para karyawan akan mengerjakan pekerjaan hingga malam hari atau dikenal dengan lembur sampai produknya selesai. Perubahan yang mendadak ini menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja di perusahaan menjadi tidak nyaman dan memberikan tekanan untuk karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melakukan tugas-tugas dalam perusahaan. Lingkungan kerja berperan penting akan pengaruh keberhasilan tahapan-tahapan dalam proses produksi secara tidak langsung di dalam perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan yang baik untuk para karyawan dapat menjadi dasar dalam peningkatan efektivitas dalam pekerjaan perusahaan (Hasan & Marpaung, 2017: 39).

Selain dari lingkungan kerja, cerita lain yang pernah didengar oleh penulis berasal dari ceramah dari bagian HRD soal keterlambatan dan absensi karyawan yang menunjukkan suatu ketidakdisiplinan sebagai karyawan. Para karyawan di perusahaan sering terlambat datang bekerja dan sering meminta izin keluar

sebelum jam bekerja selesai. Jam kerja pada perusahaan ini dimulai pada jam 8 pagi sampai jam 4 sore pada hari senin sampai kamis, jam 8 pagi sampai jam setengah 5 pada hari jumat dan jam 8 pagi sampai jam 2 siang pada hari sabtu.

Karyawan di perusahaan juga sering memberitahukan informasi tidak masuk kerja kepada HRD tanpa memberikan alasannya atau diketahui sebagai alpa. Keseringan tidak masuk kerja pada karyawan dapat menunjukkan karyawan tersebut tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat pada jumlah izin, alpa dan sakit di dalam perusahaan di tabel 1.1.

Tabel 1. 1. Daftar Absensi Karyawan Selama Setahun Terakhir

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin Keluar (Jam)	Izin/Alpa (Hari)	Cuti (Hari)	MC (Hari)
1	2019	Juni	226	491.75	384	469	45
		Juli	222	518.75	498	122	89
		Agustus	219	527	325	245	77
		September	217	517.5	399	189	66
		Oktober	213	436	220	211	69
		November	211	508	269	202	43
		Desember	198	618	405.5	202	59
2	2020	Januari	189	496.5	244.5	209	33
		Februari	184	614.5	158.5	181	22
		Maret	179	505.75	299	149	25
		April	174	437.75	111.5	106	22
		Mei	162	285.75	103.5	187	5

Sumber: PT Transcal Suntech International, 2020

Jika dianalisis pada tabel diatas, jumlah izin, alpa dan sakit dapat tergolong banyak. Salah satu data yang diambil pada bulan Juni tahun 2019. Kerja operasional perusahaan kurang lebih 24 hingga 26 hari dalam sebulan. Jika dalam sebulan terdapat 384 hari izin atau alpa, maka ada kemungkinan 1 karyawan bisa izin atau alpa 2 hingga 3 hari pada bulan Juni tahun 2019. Lalu, dilihat pada

jumlah jam izin kerja pada bulan Juni tahun 2019 adalah 491,75 jam lebih tepatnya adalah 491 jam 45 menit. Jam kerja operasional dalam seminggu adalah sekitar 45 jam dan jika dihitung dalam satu bulan sekitar 180 jam sehingga memungkinkan bahwa dalam sehari ada 2 sampai 3 jam karyawan tidak bekerja atau izin. Keseringan tidak masuk dapat berdampak banyak pekerjaan yang tertinggal ataupun belum selesai, terutama dalam menyelesaikan tugas secara individu, tidak ada yang dapat membantu menutupi pekerjaan karyawan saat tidak masuk. Pada saat karyawan tersebut kembali masuk keesokan, informasi terbaru mengenai pekerjaan banyak tertinggal sehingga pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang tidak maksimal dan memakan banyak waktu dan tenaga.

Permasalahan lainnya dari pengamatan penulis yang sering melihat karyawan-karyawan merokok saat menunggu giliran paskat pulang kerja. Padahal pada tempat tersebut sudah ada aturan tertulis “Dilarang Merokok di Kawasan ini” tertempel di salah satu dinding terdekat. Karyawan lain dapat merasa terganggu dan keberatan karena tercium bau rokok hingga membuatnya terasa tidak nyaman. Keadaan seperti ini dapat menunjukkan perusahaan kurang tegas terhadap aturan berlaku. Walaupun keadaan tersebut lewat dari jam kerja tetapi masih berada di kawasan perusahaan. Peraturan masih tetap berlaku. Kesimpulan yang didapatkan bahwa karyawan tersebut melanggar peraturan perusahaan yang sedang berlaku namun dari pihak perusahaan tidak bertindak dan tidak mempedulikannya. Perusahaan memanggil karyawan tersebut apabila sudah melanggar peraturan yang dikategorikan berat. Berikut merupakan jumlah karyawan yang melanggar selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1. 2. Jumlah Karyawan yang Melanggar selama 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Melanggar
1	2015	17
2	2016	28
3	2017	31
4	2018	20
5	2019	14
6	2020 (Jan-Jun)	14

Sumber: PT Transcal Suntech International, 2020

Jumlah karyawan yang melanggar yang terdapat di tabel 1.3. dapat dikategorikan lumayan sedikit, namun jika diakumulasi dalam persentase dengan jumlah karyawan saat ini yaitu 162 karyawan akan memberikan hasil seperti berikut. Pada tahun 2015 sekitar 10,49% dari semua karyawan yang bekerja. Lalu pada tahun 2016 sekitar 17,28%. Selanjutnya tahun 2017 sekitar 19,13%. Pada tahun 2018 sekitar 12,35% dan terakhir pada tahun 2019 dan 2020 (bulan Januari sampai Juni) sekitar 8,64%. Hasil persentase ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perkembangan dalam meningkatkan memperketat peraturan namun apabila tidak terjaga maka jumlah karyawan akan meningkat. Pelanggaran yang dilakukan para karyawan tersebut berbagai macam, seperti jumlah alpa yang banyak, melakukan kesalahan yang besar dalam bekerja, dan lain-lain.

Kedisiplinan disebut sebagai hasil sikap dan perilaku para karyawan dengan mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengimplementasikan kedisiplinan agar dapat membuat sebagian besar karyawan dapat menaati peraturan yang ada dan pekerjaan dapat dioperasikan dengan lancar (Ilham, 2019: 507-508). Apabila peraturan perusahaan tidak ditaati secara terus menerus maka

menjadi pekerjaan karyawan tersebut akan tertunda. Perlakukan para karyawan menjadi seenaknya, tidak ada yang mengendalikannya. Perusahaan pun akan memberikan hukuman yang terberat, yaitu dikeluarkan secara tidak terhormat. Menaati peraturan perusahaan tidak sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan. Menghindari permasalahan dan ketidakpedulian atas pekerjaan juga bisa terjadi. Kejadian ini dirasakan oleh penulis saat bekerja di perusahaan yang penulis berada. Ketika salah satu karyawan mendadak mengundurkan diri, karyawan tersebut langsung meninggalkan perusahaan tanpa memberitahukan kepada boss hingga pekerjaan karyawan lain yang berhubungan menjadi berantakan.

Semua permasalahan yang terjadi dalam PT Transcal Suntech International akan berakibat kinerja karyawan tidak memuaskan keinginan pelanggan. Balasan pelanggan menjadi kecewa dan sistem operasional perusahaan menjadi berantakan dan tidak sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil penyelesaian tugas perusahaan ditunjukkan melalui tugas-tugas pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawan sehingga mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dalam permasalahan kegiatan operasional di perusahaan industri yang telah disebutkan, kinerja karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang dioper dari bagian satu ke bagian lain secara berurutan hingga terakhir berada di bagian pembungkusan barang hasil produksi. Hasil kerja sama antara bagian satu dengan yang lain. Apabila terjadi permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan lain maka segala kegiatan operasi perusahaan menjadi berantakan. Tidak ada pekerjaan yang terselesaikan. Kompleksitas

pelanggan yang tidak memuaskan. Hubungan kerja sama semakin memudar hingga memungkinkan putus hubungan kerja sama. Pengaruh negatif terus menerus akan memungkinkan merusak reputasi perusahaan. Semua akibat yang dirasakan ini apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tidak segera diatasi dan tidak terkendali.

Salah satu permasalahan terjadi di PT Transcal Suntech adalah pada saat ingin melakukan pengiriman barang. Admin memerlukan informasi yang mendalam mengenai barang yang akan dikirim dan melakukan pemesanan sesuai informasi yang diberikan. Pemesanan harus dilakukan sebelum jam 2 sore. Jika melewati jam tersebut, pemesanan tidak dapat dilakukan dan barang tidak diambil oleh kurir. Setelah itu, admin akan memberikan nomor pemesanan atau dikenal dengan istilah *Airwaybill* dan alamat dituju kepada bagian packing serta kertas *proforma invoice* dan *packing list* diberikan kepada satpam. Namun pada saat jam kerja mau selesai, tiba-tiba mendapatkan informasi bahwa belum selesai diproduksi. Alasan yang disampaikan bahwa waktu pengerjaan tidak efisien dengan waktu pengantaran barang sehingga pekerjaan menjadi terburu-buru. Keadaan ini membuat bagian produksi menjadi panik karena mendesak dikarenakan jam pengambilan barang oleh kurir sudah mendekat. Bagian *QC (quality check)* dan bagian packing hanya dapat bersabar menunggu hingga bagian sewing selesai menjahit hingga akhirnya kurir pergi dengan tangan kosong dikarenakan barang mau dikirim belum siap. Kurir tidak dapat menunggu lama dikarenakan masih ada barang yang harus ambil di perusahaan lain. Pengiriman dibatalkan hingga kebesokan dikirim kembali dengan nomor pemesan yang baru.

Admin harus mengulang pemesanan tersebut dan membatalkan pemesanan kemarin. Manajer harus memberitahukan kepada pelanggannya bahwa barang tersebut akan telat mengirim.

Hal tersebut juga membuat penulis ingin tau apa permasalahan tersebut benar apa tidak dan berharap dapat bantu perusahaan memperbaiki keadaan yang sama. Alasan ini lah yang membuat penulis memilih perusahaan tersebut sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcal Suntech International”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan pada latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perusahaan yang tidak nyaman dikarenakan ada tekanan.
2. Karyawan yang sering telat datang dan tidak memberitahukan kabar (alpa) kepada HRD sehingga kedisiplinan menurun.
3. Produk tidak dapat diselesaikan tepat waktu akibat kinerja karyawan menjadi menurun.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dirancang pembatasan-pembatasan masalah dalam keterbatasan waktu dan materi sehingga penulis membatasi permasalahannya pada:

1. Membatasi pembahasan tentang lingkungan kerja.
2. Membatasi pembahasan tentang kedisiplinan.
3. Membatasi pembahasan tentang kinerja karyawan.
4. Kuesioner disebarakan kepada para karyawan yang bekerja di PT Transcal Suntech International saat ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan pada latar belakang, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?
3. Apakah lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disampaikan pada latar belakang diatas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penulis memiliki harapan bahwa hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menjadikan bahan referensi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya yang menggunakan topik yang sama di masa yang mendatang, sebagai ilmu pengetahuan bagi pembaca, penambahan wawasan ilmu manajemen secara ilmiah dan mengimplementasi teori yang sudah dipelajari ke dalam dunia pekerjaan dan bisnis.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penulis memiliki harapan bahwa hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini memberikan masukan dan panduan dalam pencapaian target tujuan bersama dan berguna untuk:

1. Perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan manfaat pada perusahaan yang diteliti maupun yang bukan bahwa pentingnya lingkungan kerja dan kedisiplinan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan.
2. Universitas Putera Batam. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk referensi dan dokumen akademik yang bermanfaat serta sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Masyarakat. Penelitian ini dapat menambahkan wawasan tentang lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam dunia kerja baik itu secara umum maupun secara mendalam dan berharap dapat memberikan masukan jika menghadapi permasalahan yang sama dengan topik penelitian ini.
4. Penulis. Penelitian ini dapat mengetahui seberapa jauhkah kemampuan dan pengetahuan penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang diteliti dalam dunia pekerjaan.