

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi sorotan utama dalam perusahaan. Humanorita at al. (2020) mengatakan sumber daya manusia termasuk salah satu *asset* perusahaan yang sangat penting, dimana sumber daya manusia yaitu seorang pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mendorong tingkat efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Karena sumber daya manusia termasuk salah satu faktor yang menentukan keberhasilan ataupun tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik kan mendorong perusahaan kearah pencapaian tujuan. Murtodo et al. (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting bagi Perusahaan atau organisasi dimana berfungsi sebagai faktor pendorong bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah modal utama. Sebagai modal utama, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mangkunegara dalam Julita, (2020) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Untuk mencapai hal

tersebut, perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor mengenai kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut Eka Sari et al. (2023) perusahaan wajib memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja berdampak langsung pada pekerja. Suasana kerja yang positif membuat pekerja merasa aman dan mendorong para pekerja untuk melakukan yang terbaik. Ketika seorang pekerja menikmati tempat kerja mereka, seorang pekerja akan merasa nyaman dan menggunakan waktu mereka secara produktif.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada seluruh karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan optimal. Lingkungan kerja termasuk keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Pradipta (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukannya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerja maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga karyawan dapat mempergunakan waktu kerjanya secara efektif. Tjibrata dalam Kurniawati (2020) mengatakan bahwa jika lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, karyawan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan peralatan yang kurang memadai tentu sangat berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan. Monalisa (2024) mengatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan tersebut. Solihah & Diah (2022)

menyatakan bahwa untuk menciptakan disiplin kerja bagi setiap karyawan yang memiliki latar belakang individu yang berbeda beda tentu tidak mudah, perlu adanya beberapa faktor pendorong, diantaranya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk karyawan untuk lebih disiplin terhadap peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sutrisno dalam Defrinta & Verly (2024) mengatakan disiplin dan kesiapan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan patuh kepada norma peraturan yang berlaku di perusahaana atau organisasi tersebut, yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja, para karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan pekerjaan yang optimal. Oleh karena itu untuk menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam organisasi dipastikan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dalam pembuatan suatu peraturan disiplin kerja bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga peraturan disiplin kerja pada setiap organisasi tidak akan jauh berbeda dengan organisasi yang lain. Mangkunegara (2020) Mengatakan bahwa disiplin sangat dibutuhkan oleh seseorang yang berada di dalam organisasi secara keseluruhan. Disiplin mencerminkan sikap hormat seorang individu terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila peraturan dan ketetapan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan mematuhi peraturan perusahaan, hal ini mencerminkan kondisi disiplin yang baik.

Pada PT. Helori Grahasarana memiliki oprasiaonal kerja dari hari senin-jumat, masuk pukul 08.00-17.00 dan libur Ketika ada tanggal merah dan cuti bersama. Berikut adalah absensi karyawan PT. Helori Grahasarana selama satu tahun:

Table 1.1 Absensi Karyawan PT. Helori Gahasaran

| Bulan | Jumlah karyawan | Terlambat <15 menit | Terambat >15 menit | Pulang cepat | Alpa |
|-----------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------|---------------|
| Januari | 50 | 7 | 12 | 20 | 3 |
| Februari | 50 | 12 | 13 | 14 | 2 |
| Maret | 50 | 12 | 18 | 13 | 2 |
| April | 50 | 21 | 14 | 24 | 8 |
| Mei | 50 | 13 | 11 | 21 | 2 |
| Juni | 50 | 10 | 17 | 12 | 3 |
| Juli | 50 | 9 | 24 | 14 | 4 |
| Agustus | 50 | 5 | 19 | 11 | 3 |
| September | 50 | 11 | 10 | 10 | 2 |
| Oktober | 50 | 9 | 12 | 16 | 1 |
| November | 50 | 15 | 16 | 14 | 2 |
| Desember | 50 | 10 | 14 | 12 | 3 |
| Rata-rata | | 11 karyawan | 14 Karyawan | 15 Karyawan | 3 Karyawan |

Sumber: PT. Helori Grahasarana 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Helori Grahasarana dimana masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alpa rata-rata 3 karyawan. Begitu pula untuk tingkat keterlambatan karyawan kurang dari 15 menit rata-rata 11 karyawan dan tingkat keterlambatan lebih dari 15 menit rata-rata 14 karyawan. Sedeaangkan karyawan yang pulang cepat rata-rata 15 karyawan. Dari Kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan masih banyaknya karyawan yang kurang kesadaran akan disiplin terhadap perarutan yang ditetapkan, karena kurangnya disiplin karyawan pada peraturan perusahaan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Helori Grahasarana merupakan produsen tiang penerangan jalan umum yang merupakan pendukung alat penerangan jalan serta fabrikasi beragam tiang utilitas seperti: tiang penerangan jalan, tiang penunjuk jalan, tiang lalu lintas, pembatas jalan, tiang SUTET, CCTV dan utilitas lainnya, dikarenakan tingginya tingkat produksi sangat diperlukan kinerja karyawan yang tingi pula. Karena jika kinerja karyawan menurun maka akan menurun pula tingkat produksi yang dihasilkan oleh perusahaan.

kinerja karyawan merupakan suatu keterampilan seorang karyawan dalam keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, kinerja adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Balenzo & Billi (2023). Kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang penting dalam suatu organisasi, karena itu apa yang ingin dicapai organisasi dapat memiliki kaitan besar dengan prestasi kerja para karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan meningkat maka kemungkinan besar jika meningkatnya kinerja perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan dapat mengalami penurunan. Purnawati (2021)

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan pada PT. Helori Grahasarana dalam hal kehadiran belum maksimal. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawannya kurang maksimal. Kemudian, masih juga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Selain itu, loyalitas karyawan pada PT. Helori Grahasarana masih rendah disebabkan beberapa karyawan kurang taat pada peraturan. Jika karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih meningkat dari waktu demi waktu.

Selain itu, wawancara sementara yang dilakukan dengan beberapa karyawan permasalahan pada lingkungan fisik yang ada pada PT. Helori Grahasarana adalah penataan ruang yang belum kondusif. Terlihat bahwa di lingkungan karyawan banyak barang yang berserakan yang tidak ditata dengan rapi, kualitas udara kurang baik, pencahayaan yang kurang, kebersihan di lingkungan karyawan kurang diperhatikan, serta kebisingan di tempat kerja yang disebabkan oleh bunyi mesin produksi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang mengakibatkan suasana kerja di PT. Helori Grahasarana kurang kondusif

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah

1. Kurang baiknya kondisi lingkungan kerja karyawan seperti: pencahayaan ruangan, kebersihan, tatanan ruangan, kualitas udara kurang baik.
2. Kebisingan ruang kerja karena alat produksi pekerja yang tidak terduga mengalami masalah yang menimbulkan kebisingan.
3. Penataan ruang kerja yang tidak rapih dan tidak tertata dengan baik, banyak peralatan pekerja yang berserakan tidak pada tempatnya.
4. Hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif.
5. Kurang disiplinnya karyawan seperti keterlambatan masuk kerja, loyalitas dan absensi karyawan saat melakukan pekerjaan sehingga berkurangnya kinerja karyawan.
6. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang disiplinnya karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Helori Grahasarana Jakarta Timur bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diurakan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Helori Grahasarana Jakarta Timur?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Helori Grahasarana Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Helori Grahasarana Jakarta Timur?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah ditetapkan, maka maksud penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan” adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja seperti: kondisi ruangan, pencahayaan, kondisi udara, tatanan ruang, kebisingan dan hubungan antar karyawan PT. Helori Grahasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja karyawan seperti: loyalitas karyawan, ketaatan, kewaspadaan karyawan PT. Helori Grahasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan seperti: kualitas, kuantitas, kreativitas, efesiensi, inisiatif dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Helori Grahasarana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan, tujuan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Helori Grahasarana” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Helori Grahasarana
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Helori Grahasarana
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Helori Grahasarana

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan bab satu dengan bab lainnya merupakan komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dan beberapa literatur atau pustaka seperti teori sumber daya manusia, lingkungan kerja, didiplin kerja, kinerja karyawan serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Metodologi penelitian yang akan diuraikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, sampel penelitian, oprasi variabel, metode pengumpulan data dan analisis data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistic dan uji hipotesis

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian keterbatasan penelitian dan saran. Bagia akhir akan diisi denga lampiran yang akan mendukung skripsi ini.

LAMPIRAN

Bab ini berisikan tambahan bagian dari dokumen yang berisi data pendukung yang tidak terdapat pada bagian utama skripsi ini.