

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis kini kian menguat sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan bisnisnya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi , misi dan tujuan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dimana dengan kinerja karyawan yang baik dan meningkat maka kinerja perusahaan tersebut meningkat. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang menurun, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun pula.

Pernyataan ini didukung oleh (Hillebrandt *et al.*, 2017: 73) menyebutkan bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sngat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada di jalur yang benar. Dalam penerapan sumber daya manusia yang efektif dan dengan peraturan perusahaan dibutuhkan kekuatan yang melekat dari setiap individu yang dibentuk oleh sifat dan karakter.

Sebuah perusahaan harus siap berkompetensi serta memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan dalam meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai kondisi yang lebih baik manajemen dituntut agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat absensi, kedisiplinan, serta hasil kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terkhusus dibagian *Ink Division* saja. Berikut adalah data-data karyawan *Ink Division*.

Tabel 1.1. Data Karyawan PT Wahana Insani

No	Jabatan	Jumlah
1	Inspektur	92
2	Admin	22
3	Driver	6

Sumber: Data PT Wahana Insani 2021

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan karyawan ataupun perusahaan sering diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya keluhan dan tujuan yang lebih tinggi dengan hasil kinerja yang lebih baik. Apabila semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan individu, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaannya. Baik disiplin kerja, ataupun lingkungan kerja dalam perusahaan pada umumnya berfungsi sebagai perantara yang akan mendukung dan menghambat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang erat. Manusia harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi di lingkungan sekitar, serta saat melakukan pekerjaannya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerjanya. Selama proses bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Yohana, 2017:78) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat yang terjadi pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek yang dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh maupun pikiran dari karyawan. Di bawah kesadaran perusahaan, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus selesaikan untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya yaitu untuk menghasilkan lingkungan kerja yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran yang mengganggu karyawan.

Tabel 1.2. Kinerja Karyawan PT. Wahana Insani

No	Kegiatan	Jumlah Orang	Total pegawai	Target Tepatan	Presentase Pencapaian %
1	Integritas	99	120	80%-100%	82,5%
2	Semangat berprestasi.	96	120	80%-100%	80%
3	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja.	97	120	80%-100%	81%
4	Empati	108	120	80%-100%	90%
5	Karyawan yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan	96	120	80%-100%	80%

Sumber: Data PT. Wahana Insani

Berdasarkan data pada table 1.2 diatas bahwa dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan yang masih belum dapat dicapai sesuai target yang telah di buat oleh perusahaan. Terdapat beberapa karyawan yang belum mengumpulkan laporan pekerjaan pada tepat waktu yang seharusnya dikirim pada awal bulan.

Pengaruh lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik namanya antara karyawan seperti rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama. Beberapa karyawan yang sering mengobrol diluar masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya dijam waktu kerja dan membuat banyak waktu yang hilang dalam melakukan pekerjaan dapat mengganggu kinerja ataupun konsentrasi rekan kerja lainnya. Ada beberapa karyawan yang sering mengulur waktu dengan sering terlambat masuk kantor, Sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya karyawan punya kesadaran tinggi akan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan memberikan kinerja terbaik dan dimilikinya.

Lingkungan kerja fisik pada PT Wahana Insani sendiri sudah memenuhi standar nasional seperti kebersihan, cahaya ruangan, perlengkapan kantor, kenyamanan bekerja secara fisik, *safety* pada saat menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja akan tetapi, masih ada karyawan yang minim akan kesadaran keselamatannya sendiri untuk mematuhi langkah kerja sesuai standar, Untuk karyawan yang tidak mematuhi peraturan akan mendapat teguran tertulis yaitu SP (surat peringatan) yang telah ditentukan oleh perusahaan dan akan berdampak pada hasil kinerja yang dihasilkan.

Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh, 2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karna kelalaian karyawan. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik untuk kelancaran kerja agar mencapai

hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Tabel 1.3. Daftar Kehadiran Karyawan PT Wahana Insani

Bulan	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Target Pencapaian	Presentase%
Januari	110 Karyawan	10 Karyawan	90%	91,6%
Februari	96 Karyawan	24 Karyawan		80%
Maret	117 Karyawan	3 Karyawan		97,5%
April	101 Karyawan	19 Karyawan		84%
Mei	85 Karyawan	35 Karyawan		70,8%
Juni	108 Karyawan	12 Karyawan		90%
Juli	111 Karyawan	9 Karyawan		92,5%
Agustus	96 Karyawan	24 Karyawan		80%
September	117 Karyawan	3 Karyawan		97,5%
Oktober	115 Karyawan	5 Karyawan		95,8%
November	108 Karyawan	12 Karyawan		90%
Desember	92 Karyawan	28 Karyawan		76,6

Sumber: Data PT. Wahana Insani.

Ada beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja karyawan di PT Wahana Insani seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan dibuat oleh perusahaan. Ketika tingkat keterlambatan dan kehadiran tinggi mengurangi berkurangnya jam kerja yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Keterlambatan dan kehadiran dilihat dari jam yang telah ditentukan perusahaan melalui *finger print*. Setiap karyawan yang tidak hadir ataupun yang terlambat akan berkurangnya gaji dari perhitungan absensi. Misalkan jam masuk kerja seharusnya jam 07.30 WIB , tapi banyak karyawan yang melanggar hal tersebut dan masuk pada jam 08.00 WIB. Jam istirahat makan siang seharusnya jam 12.00 WIB tapi masih ada saja karyawan yang keluar sebelum jam tersebut yaitu jam 11.30 WIB. Hal itu sangat bertentangan dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan tidak tercapai target yang seharusnya bisa tercapai.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini adalah PT. Wahana Insani. PT. Wahana Insani ini memiliki pencapaian kinerja yang sudah cukup baik pada setiap tahunnya, karena PT. Wahana Insani memiliki kelengkapan perusahaan seperti Izin penyedia jasa pekerja, Bank, dan banyaknya Sertifikat- sertifikat yang sudah PT. Wahana Insani dapatkan dan PT. Wahana Insani didirikan dengan tujuan usaha yang sudah bergerak dibidang penyedia Jasa inspektor seperti Jasa Inspektor untuk Supervisi Komisioning Pembangkit Tenaga Listrik, Gardu Induk, Transmisi, Distribusi, Perdagangan Umum, Import dan Eksport alat teknik dll. Namun dibalik kesuksesan dan kejayaan yang telah diraih oleh PT. Wahana Insani, para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat tercapai serta pelayanan yang maksimal dapat diberikan kepada karyawannya.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Insani.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan sering absen dan terlambat masuk kerja pada saat kerja jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Kurangnya hubungan kerja yang terjalin antara satu karyawan dan karyawan lainnya sehingga banyak waktu yang terbuang dan mengganggu kinerja rekan kerja lainnya.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam hal mematuhi peraturan kerja yang seharusnya dilakukan karyawan dan dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.
4. Mengalami penurunan kerja.
5. Kinerja karyawan yang kurang serius dapat dilihat dari masih ada karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingatkan banyaknya variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat maka penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu hanya membuat 2 variabel bebas diantaranya Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Serta 1 variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y). Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan di PT. Wahana Insani.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Insani.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Insani.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan dan mengetahui mengenai:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Kedisiplinan kerja pada PT. Wahana Insani.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Lingkungan kerja pada PT Wahana Insani.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara persial Kedisiplinan kerja pada PT Wahana Insani.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan kerja pada PT Wahana Insani.

1.6. Manfaat Penelitian

Semua kegiatan yang dilakukan pada dasarnya selalu diharapkan dapat membawa manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan

2. Bagi Instusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gicci.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memberikan pengetahuan serta dapat mengembangkan variable yang ada untuk menambah wawasan yang lebih luas lagi bagi pembaca laiinya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran, dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar

analisis yang diambil dari berbagai literature yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi urutan langkah-langkah dan metode penelitian. Hal-hal yang terdapat dalam bab ini antara lain variabel-variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, sehingga hipotesis dapat diuji.

BAB V PENUTUP