

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Pada era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan pada suatu perusahaan tersebut maka semakin tinggi daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada berbagai faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adanya prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja, maka kinerja kelompok dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi/perusahaan.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak berbagai faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai

tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain lingkungan kerja yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul. Semua perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk mencapai hasil yang optimal, tetapi pada kenyataannya sering terjadi pada karyawan yang sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis produk kertas. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1972 yang mengklaim dirinya sebagai pabrik swasta pertama Indonesia yang berbahan baku *recycle paper*. Data Riset Indonesia mencatat jumlah adanya pabrik kertas di Indonesia tak sampai 40 pabrik. Dari jumlah itu, pabrik kertas yang memproduksi kertas dengan bahan baku kertas bekas tentu lebih sedikit lagi. Dan di antara yang sedikit itu, PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah salah satunya. Produk kertas yang dibuat dari kertas daur ulang yang jadi andalannya adalah *cone board* (kertas tabung atau kertas corong, yang biasa dipakai untuk gulungan tekstil dan benang) dan *white board* (untuk kemasan).

Dalam setiap perusahaan tentunya mempunyai permasalahan tersendiri salah satunya yaitu PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu tentang lingkungan kerja yang masih terdapat masalah

tentang penataan ruangan yang belum terlalu baik berhubungan dengan ruangan kantor yang luas dan kondusif, selain itu masalah penerangan yang tidak sesuai kebutuhan dan penempatan pencahayaan yang tidak proporsional menjadi kendala bagi karyawan, penempatan cahaya yang baik akan menambah efisiensi kerja karena karyawan akan bekerja lebih cepat dan matanya tidak lekas lelah.

Masalah lainnya adalah pada hubungan antar sesama karyawan dimana masih terjadinya *miscommunication* antar para karyawan, hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang mempunyai sifat yang kurang peduli terhadap sesama karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan.

Selanjutnya tentang fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja yaitu masih adanya karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, dan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Hasil ini di ukung pula oleh ringkasan rekapitulasi data absensi karyawan bagian produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
Bulan Januari - Maret 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa
Januari	220	30	11	18	19
Februari	220	33	15	24	20
Maret	220	36	19	22	24

Sumber : Data PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada bagian produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia meningkat dari bulan Januari sampai bulan Maret pada tahun 2020 dan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau alpa. Pada bulan Januari tingkat keterlambatan karyawan mencapai 30 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 19 kali. Pada bulan Februari tingkat keterlambatan karyawan meningkat menjadi 33 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 20 kali. Dan pada bulan Maret tingkat keterlambatan karyawan

kembali meningkat menjadi 36 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 24 kali.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "**Analisis Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia**".

1.2 Rumusan Permasalahan

Masalah penelitian yang bisa di rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen SDM serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dibatasi pada pencahayaan, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan.
3. Variabel Disiplin kerja (X_2) dibatasi pada ketaatan pada peraturan kerja, dan kehadiran.
4. Variabel Prestasi Kerja (Y) dibatasi pada hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya di bagi dalam lima bab disusun secara garis besar sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori pengertian Prestasi kerja, pengertian lingkungan kerja, pengertian Disiplin kerja, dan berbagai referensi yang mendukung, beserta penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian skripsi ini.