

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001: 5).

Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi, kompensasi, dukungan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan, kemampuan bekerja sama, kemudian faktor lingkungan kerja dan komunikasi yang lancar sesama karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 2004). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, Pengaruh tersebut berasal dari lingkungan, teman kerja yang juga menurunkan semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya

PT Astra Daihatsu Motor (ADM) adalah perusahaan otomotif dengan kapasitas produksi terbesar dan memiliki fasilitas *Research and Development Center* pertama dan terlengkap di Indonesia.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PT Astra Daihatsu Motor (ADM) masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan PT. Astra Daihatsu Motor dalam kehadiran karyawan, peneliti mengambil populasi sebanyak 100 karyawan pada bagian gudang sparepart. Berikut adalah data absensi 100 karyawan di PT. Astra Daihatsu Motor Cibitung :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Astra Daihatsu Motor Cibitung

Bulan	Akumulasi				Total Ketidakhadiran	Persentase
	Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
November	3	3	1	17	24	24%
Desember	5	4	3	21	36	36%
Januari	6	5	2	27	40	40%

Sumber : PT. Astra Daihasu Motor, 2019-2020

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai ketidakhadiran karyawan masih terdiri, tingginya ketidakhadiran absensi karyawan dalam bekerja berdampak pada turunnya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan bisa dilihat dari seiring atau tidaknya absensi karyawan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha yang baik dari pihak perusahaan, pemimpin, dan karyawan itu sendiri.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Astra Daihatsu Motor (ADM), tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT Astra Daihatsu Motor masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulisan memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung.
2. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung.
3. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Cibitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

- a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen SDM khususnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

c. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun 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 terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama

