

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia elemen utama dalam sebuah perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti modal dan teknologi. Karena manusia itu sendiri yang dapat mengendalikan dan memicu keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang jujur, adil, bertanggung jawab, berprestasi, loyal, professional, tegas dan memiliki kemampuan fungsi dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Itu semua harus mereka lalui dengan cara pembinaan yang tepat agar sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan kinerja karyawan tidak akan lepas dari prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan dalam memajukan perusahaan atau organisasi. Sebab kinerja kerja biasanya bersifat individu, antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Pasti terdapat perbedaan ukuran penilaian kinerja seseorang ditentukan oleh pihak perusahaan maupun suatu organisasi. Kinerja kerja juga merupakan suatu hasil dan cara seseorang dalam berusaha untuk mencapai sesuatu dengan didorong oleh kemampuan dan perbuatan dalam keadaan tertentu untuk tujuan pencapaian dan prestasi.

Perusahaan dalam usahanya dalam mencapai suatu target membutuhkan karyawan yang mampu berdedikasi tinggi untuk berusaha bersama-sama dalam target yang ingin dihasilkan oleh perusahaan, dengan begitu karyawan harus memiliki sikap kerjasama, kreatifitas, ketelitian, disiplin, pencapaian target dalam menjalankan perannya pada perusahaan sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikannya sesuai yang diharapkan.

Didalam melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki standar penilaian kinerja sendiri. Sehingga penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan se-objektif mungkin.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Tahun 2017 | | Tahun 2018 | | Tahun 2019 | |
|------------------|---------------------------|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| | | Nilai | Ket | Nilai | Ket | Nilai | Ket |
| 1 | Ketelitian | 85 | B | 84 | B | 71 | K |
| 2 | Pencapaian Target | 95 | SB | 91 | SB | 70 | K |
| 3 | Pemahaman Job | 88 | B | 87 | B | 71 | K |
| 4 | Kerjasama | 86 | B | 85 | B | 70 | K |
| 5 | Kreatifitas | 85 | B | 80 | B | 71 | K |
| 6 | Kerajinan | 84 | B | 86 | B | 75 | K |
| 7 | Kerapihan | 90 | B | 86 | B | 78 | B |
| 8 | Disiplin | 92 | SB | 71 | K | 50 | BK |
| 9 | Kehadiran Kerja (Absensi) | 94 | SB | 61 | K | 49 | BK |
| 10 | Tanggung Jawab | 86 | B | 72 | B | 76 | B |
| Jumlah | | 885 | | 803 | | 681 | |
| Rata-rata | | 88,5% | B | 80,3% | B | 68,1% | K |

SB: Sangat Baik, B : Baik, K: Kurang, BK: Buruk

Sumber : hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi.

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi sudah baik ditahun 2017, akan tetapi ditahun 2018 mengalami penurunan sebesar 8,2% dari tahun 2017. Penurunan itu terdapat pada indikator ketelitian, pencapaian target, pemahaman job, kerjasama, kreatifitas, kerapihan, disiplin, absensi, tanggung jawab, begitu pun juga ditahun 2019 justru mengalami banyak penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2017 dan 2018, penurunan tersebut sebesar 12,2%. Indikator penurunan tersebut juga masih sama, ini menandakan bahwa penurunan yang terjadi di tahun 2018 dan 2019. Karena kinerja kerja karyawan yang semakin menurun setiap tahunnya.

Permasalahan mengenai penurunan kinerja kerja karyawan juga diperkuat dengan dengan informasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan tim ketua regu bagian operator produksi line sigma di PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi masih adanya permasalahan mengenai kinerja kerja karyawan yang belum memadai, tergambar dari masih banyak karyawan yang kurang disiplin, kurang cepat mencapai target, kurang ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya.

Salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif kepada karyawan, sebab akan lebih meningkatkan produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Meskipun lingkungan kerja tidak berperan dalam kegiatan di perusahaan, namun lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu berupa sarana maupun prasarana kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya secara individu maupun kelompok.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah secara fisik meliputi penerangan atau cahaya, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan dan dekorasi tempat kerja. Jika faktor fisik terpenuhi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan melakukan kegiatan-kegiatan pencapaian perusahaan.

Fasilitas merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam lingkungan kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efisien. Tetapi, jika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai maka hal tersebut akan menghambat pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Maka dari

itu perusahaan harus memperhatikan fasilitas dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

Berikut fasilitas yang terdapat di lingkungan kerja PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi :

Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia

| NO | FASILITAS | THN 2017 | | | | THN 2018 | | | | THN 2019 | | | |
|----|-------------------|----------|---|---|----|----------|---|---|----|----------|---|---|----|
| | | JML | B | K | BK | JML | B | K | BK | JML | B | K | BK |
| 1 | Komputer/Laptop | 5 | √ | | | 8 | √ | | | 6 | | √ | |
| 2 | Telepon | 2 | | √ | | 3 | √ | | | 2 | | √ | |
| 3 | Jaringan Internet | 3 | √ | | | 3 | | √ | | 3 | | | √ |
| 4 | Mesin Scanning | 1 | √ | | | 2 | | √ | | 1 | | √ | |
| 5 | Printer | 2 | √ | | | 2 | | √ | | 1 | | √ | |
| 6 | Meja | 20 | √ | | | 25 | | √ | | 25 | | | √ |
| 7 | Kursi | 25 | √ | | | 25 | | √ | | 25 | | | √ |
| 8 | Lemari Berkas | 2 | | √ | | 3 | | √ | | 2 | | | √ |
| 9 | Toilet | 6 | √ | | | 5 | √ | | | 4 | | √ | |
| 10 | Pendingin Ruangan | 4 | √ | | | 3 | | √ | | 2 | | | √ |
| 11 | Mushola | 2 | √ | | | 2 | √ | | | 2 | √ | | |
| 12 | Kantin | 1 | √ | | | 1 | | √ | | 1 | | √ | |
| 13 | Area Parkir | 2 | √ | | | 2 | √ | | | 1 | | √ | |
| 14 | Loker | 100 | | √ | | 125 | | √ | | 150 | | | √ |
| 15 | ATK | 30 | √ | | | 50 | | √ | | 30 | | √ | |
| 16 | Dispenser | 1 | √ | | | 2 | √ | | | 1 | | √ | |
| 17 | Alat Kebersihan | 10 | √ | | | 20 | √ | | | 15 | | | √ |
| 18 | Potty | 15 | √ | | | 20 | √ | | | 10 | | | √ |
| 19 | Gancu | 12 | √ | | | 18 | √ | | | 18 | | √ | |
| 20 | Mesin Assembly | 35 | √ | | | 30 | | √ | | 30 | | | √ |

SB: Sangat Baik, B : Baik, K: Kurang, BK: Buruk

Sumber : hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi sudah cukup memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Walaupun memang masih kurang untuk beberapa fasilitas lainnya seperti tingkat keamanan dan akses jalan menuju ruang produksi, kurangnya fasilitas tersebut berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan karena perusahaan belum sepenuhnya memberikan rasa nyaman

dari segi tempat kerja maupun keamanan.

Adapun data untuk kondisi lingkungan kerja yang ada di PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi, sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja

| NO | INDIKATOR | THN 2017 | | THN 2018 | | THN 2019 | |
|----|---|----------|----|----------|----|----------|----|
| | | KONDISI | | KONDISI | | KONDISI | |
| | | B | BK | B | BK | B | BK |
| 1 | Penerangan/cahaya | | √ | √ | | √ | |
| 2 | Temperatur/suhu udara | √ | | √ | | √ | |
| 3 | Sirkulasi udara | √ | | | √ | | √ |
| 4 | Kebisingan | √ | | √ | | | √ |
| 5 | Tata warna ruang kerja | √ | | | √ | | √ |
| 6 | Dekorasi di ruang kerja | √ | | | √ | | √ |
| 7 | Keamanan | √ | | | √ | | √ |
| 8 | Ruang gerak yang diperlukan | √ | | | √ | | √ |
| 9 | Hubungan kerja : | | | | | | |
| | a. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan | | √ | √ | | √ | |
| | b. Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan | √ | | | √ | | √ |

B : Baik, BK: Buruk

Sumber : hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan pada PT Seoilindo Primatama.

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT Seoilindo Primatama masih belum terpenuhi dengan baik pada 3 tahun ini, meliputi penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, keamanan, dekorasi ruang kerja serta komunikasi yang menghubungkan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya sehingga terjadi hubungan yang kurang harmonis diantara karyawan. Kejenuhan juga

sering terjadi diantara karyawan disebabkan oleh dekorasi tempat yang membosankan tanpa adanya perubahan yang membuat semangat kerja meningkat.

Jika lingkungan kerja menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik berpengaruh besar terhadap rasa nyaman dalam bekerja, akibatnya akan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, pemborosan waktu, dan kecelakaan kerja.

Kemudian penyebab lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terdapat pengaruh ke kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan poin terpenting juga dalam keberlangsungan dalam pekerjaan, sebab segala sesuatu yang dilakukan atau dikerjakan kurang memberikan hasil yang memuaskan jika tidak adanya disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil optimal maka suatu perusahaan harus bisa menjamin suatu disiplin kerja kepada karyawannya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma-norma yang diberlakukan disuatu perusahaan atau organisasi melalui komunikasi antara para manajer dengan karyawan. Disiplin kerja juga bisa digambarkan sebagai aturan tegas yang harus ditaati karyawan seperti bekerja dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan prosedur kerja yang sudah ditetapkan, melaksanakan perintah atasan, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun disiplin kerja harus dilakukan secara efektif dan ditegakkan secara tegas agar tujuan yang akan dicapai dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Beberapa aspek yang terdapat pada disiplin kerja seperti etika

bekerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada peraturan kerja, adanya sanksi hukuman yang diberikan, adanya pengawasan, serta daftar kehadiran karyawan atau absensi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaannya secara teratur dan tertib, sehingga pekerjaan yang diselesaikannya akan memberikan hasil yang baik dan optimal. Sehingga memberikan dampak positif secara langsung pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan data yang diberikan oleh bagian absensi karyawan pada PT Seoilindo Primatama banyak terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, terlihat dari rekapitulasi daftar kehadiran karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Kehadiran Karyawan

| Tahun | Hari Kerja Efektif | Absensi | | | | % |
|-------|--------------------|---------|-------|------|-------|--------|
| | | Alfa | Sakit | Izin | Telat | |
| 2017 | 286 | 76 | 15 | 22 | 8 | 40,19% |
| 2018 | 282 | 83 | 18 | 30 | 14 | 47,68% |
| 2019 | 288 | 92 | 25 | 41 | 20 | 56,57% |

Sumber : Data Sekunder PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi.

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa jumlah kehadiran karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi setiap tahunnya semakin rendah di setiap persentasenya. Permasalahan dapat dilihat pada setiap tahunnya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan : alfa, izin maupun sakit. Ditambah ada karyawan yang terlambat masuk pada saat jam kerja, dan ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan jam masuk setelah istirahat makan, masih ditemukan karyawan yang menggobrol di kantin atau di toilet. Dengan kebiasaan buruk karyawan tersebut yang membuang-buang waktu dengan sia-sia mengakibatkan hasil yang dicapai tidak maksimal.

PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi adalah perusahaan yang memiliki barang produksi berupa sedotan yang terbuat dari polimer sintetik

dari golongan *polypropylene copolymer*, menggunakan bahan baku yang ramah lingkungan yaitu kertas dan jagung. PT Seoilindo terletak di Bekasi dan Subang.

Berdasarkan pemaparan diatas, yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT Seoilindo Primatama yaitu menurunnya kinerja kerja karyawan. Dan telah diketahui beberapa faktor variabel penting yang banyak mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas pada PT Seoilindo Primatama, dimana penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEOILINDO PRIMATAMA CABANG BEKASI STUDI KASUS BAGIAN PRODUKSI LINE SIGMA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana Penelitian ini dilakukan penulis menentukan tujuan penulisan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi, terutama mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam peranya meningkatkan tingkat kinerja karyawan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan mengenai bagaimana cara menyusun karya ilmiah, cara melakukan penelitian dan memperluas wawasan dan penerapan-penerapan ilmu yang telah di ajarkan selama perkuliahan.

1.2 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka ada pembatasan masalah yang jelas agar lebih terarah pada tujuan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini sehingga masalah dalam penelitian ini dibatasi pada aspek Lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi pada tahun 2017-2019

1.3 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar melalui sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memberikan

gambaran yang jelas dalam penelitian. Sistematika ini mempunyai urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas kajian teori yang berisi tentang pemahaman pengertian lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu juga terdiri dari tinjauan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang waktu dan tempat penelitian, metodologi penelitian, variable penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan teknik pengembangan instrument penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan dari penelitian dan saran yang diberikan penulis untuk memecahkan keterbatasan penelitian maupun untuk penelitian sebelumnya.