

BAB 1

PENDAHULUAN

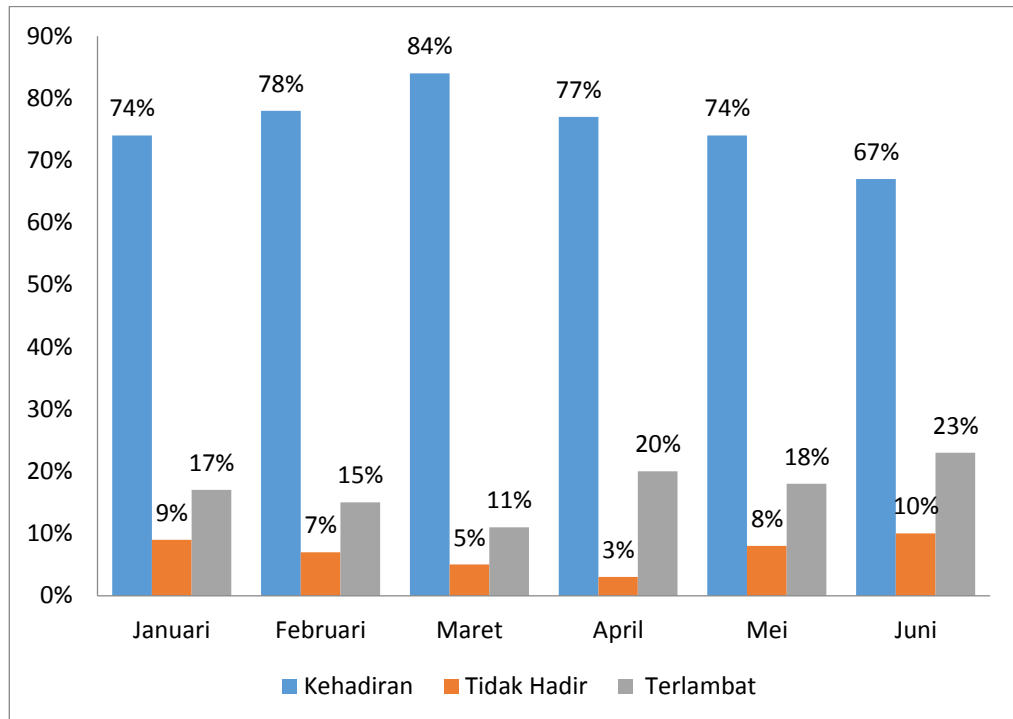
1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi saat ini muncul persaingan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perubahan teknologi dan informasi yang menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang menjadi suatu tantangan perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari para pengelola perusahaan untuk perusahaan yang lebih baik.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keahlian yang sesuai dibidangnya. Untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keahlian memerlukan pengawasan dan perencanaan yang sesuai dengan perusahaan tersebut dalam hal menciptakan sumber daya manusia guna mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan untuk kepentingan bersama. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama perusahaan, yang bila tidak diperihara dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Syahdam dikutip oleh Sedarmayanti,2014;.33). Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan sebuah perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dilakukan dengan cara yang baik terarah dan terorganisir. Karena dengan pengelolaan yang baik sumber daya manusia akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan keahlian yang sesuai dibidangnya. Dan agar dapat mampu menerima segala perubahan baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

(Hasibuan,2014;94) .Berikut ini adalah salah satu ketidakdisiplinan para karyawan dalam masuk kerja yang dapat dilihat dari diagram kehadiran :



Sumber : PT Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk

Gambar 1.1

Absensi Karyawan PT Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk

Dari gambar 1.1 data diatas memperlihatkan bahwa presentase kehadiran karyawan pada bulan Januari sebanyak 74%, pada bulan Februari presentase kehadiran karyawan meningkat menjadi 78%, lalu pada bulan Maret presentase kehadiran karyawan mengalami peningkatan menjadi 84%, pada bulan April presentase kehadiran karyawan mengalami penurunan menjadi 77%, pada bulan Mei presentase kehadiran karyawan menurun menjadi 74%, dan pada bulan Juni presentase kehadiran karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 64%.

Data diatas juga menunjukan ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari sebanyak 9%, pada bulan Februari ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan menjadi 7%, pada bulan Maret ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan kembali menjadi 5%, pada bulan April

Universitas Bhayangkara Jaya

mengalami penurunan menjadi 3%, pada bulan Mei ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan menjadi 8%, dan pada bulan Juni ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan kembali menjadi 10%.

Selain itu data diatas juga menunjukkan keterlambatan karyawan masuk jam kerja pada bulan Januari sebesar 17%, pada bulan Februari keterlambatan karyawan menurun menjadi 15%, pada bulan Maret keterlambatan karyawan menurun menjadi 11%, lalu pada bulan April keterlambatan karyawan mengalami peningkatan menjadi 20%, pada bulan Mei keterlambatan karyawan menurun menjadi 18%, dan pada bulan Juni keterlambatan karyawan mengalami peningkatan yang besar menjadi 23%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam waktu masuk kerja, itu terlihat dari tingkat presentase keterlambatan yang masih tinggi disetiap bulannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan terciptanya kinerja yang baik diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja PT Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk yang kurang tertata dengan rapi dan suasana kantor yang kurang nyaman membuat para karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini yang membuat para karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Agar setiap karyawan selalu semangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tertata dengan dengan rapi. Karna dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang nyaman akan dapat menurunkan konsentrasi dan semangat dalam bekerja, maka akan sulit menyelesaikan pekerjaan dan hasilnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Di sisi lain pembinaan para karyawan juga perlu dilakukan karena sumber daya manusia merupakan aset utama sebuah perusahaan.

Universitas Bhayangkara Jaya

Sebagai asset sebuah perusahaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu kinerja karyawan juga perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Proses belajar karyawan harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan harus ditingkatkan. Kinerja yang terpelihara dan berkembang dengan baik akan berdampak positif bagi kemajuan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, karena dengan kinerja yang baik karyawan bisa menghasilkan sebuah hasil pekerjaan yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya perusahaan.

PT Nusa Kontruksi Enjinirin Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontruksi proyek infrastruktur. Mengingat PT Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk bergerak dalam bidang kontruksi proyek infrastruktur kedisiplinan dirasa sangat dibutuhkan. Karena jika tidak ada kedisiplinan yang baik dari dalam PT Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk akan menimbulkan berbagai kesalahan diantara ketidaktepatan waktu dalam berkerja. Kedisiplinan seorang karyawan dirasa sangat perlu karena dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam berkerja, pengendalian diri dan sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karena dengan disiplin karywan akan terlihat tingkat kesungguhan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dirasa juga sangat perlu dalam PT Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk. Karena jika tidak ada lingkungan yang nyaman dalam PT Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk akan menimbulkan berbagai ketidaknyamanan pada diri tiap karyawan dan membuat konsentrasi dalam bekerja menurun.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis mencoba membahas masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir

dalam judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk ?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk ?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan di capai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperguliah dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan sebagai evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

3. Bagi Universitas Bhayangkara

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok permasalahan, penulis membatasi ruang lingkup penulisan hanya berkisar pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** maka dikemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitia, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, jenis dan sumber data, waktu dan wilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sampel, data, sumber data dan teknik analisis data.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan.

Pada bab ini membahas objek penelitian, gambaran umum perusahaan, dan hasil analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

Bab 5 Penutup

Pada bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.

