

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja dan inisiatif setiap karyawan. Pada PT.Samara Inovasi Utama kurangnya kedisiplinan absensi, gratifikasi pada setiap project pekerjaan perusahaan tersebut, dan juga kurangnya pelatihan untuk membuat surat penawaran dan menghitung modal.

Tabel 1. 1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	MASUK	ABSEN	PERSENTASE KETIDAKHADIRAN
1	SEPTEMBER	40	34	6	15%
2	OKTOBER	40	32	8	20%
3	NOVEMBER	40	30	10	25%
4	DESEMBER	40	28	12	30%

Sumber : PT. Samara Inovasi Utama, 2022

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran pegawai pada bulan september 2022 sampai desember 2022. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi

kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

maka dari itu Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang artinya lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005) . Menurut Sedarmayanti (2007) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisika dan lingkungan kerja non fisika. Lingkungan kerja fisika adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2007) . Sedangkan lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisika ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor yang tidak kalah penting pada kinerja karyawan yaitu Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur

bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Joo dan McLean (2006) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2003). Dalam era globalisasi ini, sebuah perusahaan tidak lepas dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting dari setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kemudian Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesadaran diri seorang karyawan. Di zaman sekarang sangat jarang seseorang menggunakan kesadaran dirinya untuk melakukan pekerjaan tanpa imbalan, tanpa gaji, tanpa kedudukan jabatan, atau nama baik yang diinginkan. Namun tidak dapat di pungkiri bahwa masih ada kumpulan individu yang merelakan semua itu, mereka hanya mengharapkan kelayakan hidup orang-orang yang kurang beruntung dari dirinya. Dimana kinerja karyawan yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja yang baik kepada seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja

dengan adanya fasilitas yang memadahi sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya di dalam kinerja karyawan pada karyawan PT. Samara Inovasi Utama. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESADARAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMARA INOVASI HUTAMA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahsan mengenai pengaruh disiplin kerja, kesadaran kerja, lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Samara Inovasi Utama dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samara Inovasi Utama?
2. Bagaimana pengaruh kesadaran terhadap kinerja karyawan PT. Samara Inovasi Utama?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samara Inovasi Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil perumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas maka dapat menjelaskan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samara Inovasi Utama
2. Menganalisis pengaruh kesadaran terhadap kinerja karyawan PT. Samara Inovasi Utama
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samara Inovasi Utama

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang dilihat dari sisi pengembangan akademik

1. **Bagi Penulis** Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Disiplin kerja, Kesadaran, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karayawan. Serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. **Bagi Pembaca** Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya yang berhubungan dengan Disiplin kerja, Kesadaran, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karayawan.
3. **Bagi Organisasi** Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi yang dapat dilihat dari meningkatnya perilaku kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN: Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA: Berisi tentang Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN: Dalam bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.