BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan orang-orang dipengaruhi oleh teknologi dengan sangat cepat, dan perubahan ini tidak dapat dihindari. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk cara efektif memperjuangkan komponen individu untuk mempertahankan tenaga kerja yang puas (Wijaya & Susanty, 2017).

Semua perusahaan perlu bekerja lebih efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dalam perekonomian dan persaingan. Pendirian suatu perusahaan juga memiliki tujuan yang sangat penting. Ini semua tentang meningkatkan keuntungan dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Selain itu, pendirian perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Perusahaan atau organisasi yang bertindak sebagai karyawan atau tempat berlangsungnya kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Meutia et al., 2019).

Sebutan "Kinerja" berasal dari istilah "*job performance"* atau *"actual performance"*, yang mengacu pada keberhasilan pekerjaan atau keberhasilan individu ditempat kerja. Kinerja menurut (FoEh & Papote, 2021) adalah pencapaian kualitatif dan kuantitatif yang dicapai apabila pekerjaan berhasil diselesaikan dengan pertanggungjawaban penuh sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utama.

Landasan untuk menggapai tujuan organisasi adalah kinerja. Kelebihan sumber daya manusia yang terlibat saat bekerja selama di perusahaan sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Sutrisnoputri et al., 2018). Keputusan sumber daya manusia juga harus mampu mendorong efisiensi bahkan menghasilkan hasil organisasi yang unggul, serta meningkatkan kepuasan masyarakat (Lobubun, 2021).

Naik turunnya kinerja suatu perusahaan dicerminkan oleh naik turunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Keadaan menunjukkan hingga masih ada

Pengaruh Lingkungan.., Maya Fajarratih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

jalinan kerja yang positif antara karyawan dan perusahaan tempat karyawan kerja. Menurut (Hendri & Yunita, 2019) kinerja merupakan konsekuensi dari kapasitas dan jumlah kerja karyawan saat melangsungkan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, Hal itu akan membuat mereka merasa tidak nyaman di tempat kerja, dan sebaliknya, jika suasana tempat kerja melengkapi kebutuhan mereka akan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja sehingga menimbulkan semangat dan motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan akan menghasilkan banyak laba. Dengan kata lain, ketika kinerja karyawan memburuk, perusahaan akan menurun (Kusniawati et al., 2019).

Bagi manajemen, lingkungan kerja perusahaan sangat penting. Lingkungan kerja tidak menjalankan sistem produksi perusahaan, tetapi berdampak langsung pada lingkungan kerja, yang berdampak pada kinerja personel yang melaksanakan prosedur Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada pegawai; jika tidak, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Prihantoro, 2019).

Akibatnya, salah satu aspek terpenting dalam kesuksesan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, karena karyawan akan merasa lebih tenang saat menjalankan tugasnya jika diakomodasi oleh lingkungan yang menyenangkan di mana pun dan kapan pun mereka bekerja. Karyawan tidak akan merasa nyaman tinggal di lingkungan kerja yang tidak mengutamakan kenyamanannya dalam bekerja (Kusniawati et al., 2019).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan yang mendorong orang untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan, menurut Raziq & Maurabakhsh (2015), dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya perusahaan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Lingkungan kerja, menurut (Aini & Ariefiantoro, 2019), merupakan ruang di mana karyawan terlibat dalam tugas sehari-hari. Suasana kerja yang menggembirakan akan membagikan karyawan rasa aman, memberikan ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang terbaik. Emosi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka; jika mereka memiliki lingkungan kerja yang positif, mereka akan merasa dihargai dan akan terlibat dalam aktivitas yang memaksimalkan waktu mereka di tempat kerja. Kekerabatan rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkugan fisik di mana karyawan beroperasi adalah bagian dari lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh keadaan eksternal, tetapi juga oleh faktor internal, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan norma organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Aini & Ariefiantoro, 2018).

Disiplin kerja menurut (Andriyani et al., 2020), didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk memastikan bahwa karyawan datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugasnya dengan benar, dan mengikuti standar operasional atau organisasi dan norma sosial yang telah ditetapkan.

Bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan karena disiplin karyawan yang lebih kuat mengarah pada peningkatan prestasi kerja, dan sebaliknya, tidak mungkin perusahaan memperoleh hasil yang ideal tanpa disiplin (Azhari & Supriyatin, 2020).

Banyak individu merespon positif konsep disiplin ketika karyawan datang dan pergi tepat waktu. Penumbuhan disiplin organisasi harus diupayakan secara baik dan efektif. Jika staf tidak dapat mempertahankan disiplin mereka, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Syafrina, 2017).

Ini membuktikan bahwa staf mempunyai ikatan yang baik. Kinerja adalah konsekuensi dari komitmen kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

selama periode waktu tertentu, dan menunjukkan seberapa sukses individu atau kelompok dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Menurut (Iskamto, 2019), kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kapasitas untuk bekerja secara kolaboratif semuanya dievaluasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Perumda Tirta Patriot salah satu unit usaha milik daerah kebutuhan masyarakat akan air bersih menciptakan tekanan lingkungan yang memiliki konsekuensi besar bagi visi dan manajemen organisasi pengelolaan air bersih. Setiap provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia memiliki Perumda Tirta Patriot atau perusahaan air minum. Perumda Tirta Patriot adalah perusahaan daerah yang digawangi oleh pejabat eksekutif dan legislatif daerah sebagai sarana penyediaan air bersih. Sejak tahun 2006, sebuah perusahaan air minum yang dikelola secara modern telah beroperasi. Dengan demikian, daerah/kota diberikan kendali yang lebih besar atas pengelolaan sumber daya alam, khususnya sumber air. Sebagaimana dinyatakan dalam ayat 2 dan 3 Pasal 33 UUD 1945, sumber daya alam, khususnya air bersih, berada di bawah tanggung jawab negara. Misi Perumda Tirta Patriot adalah memberikan sarana dan prasarana kepada masyarakat sekitar air minum berkualitas tinggi dan aman.

Adapun alasan penulis memilih Perumda Tirta Patriot sebagai objek penelitian karena Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air minum di kota Bekasi sudah memiliki standar dalam mengukur kinerja sebagaimana dibuat dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (Permen PU) Nomor 18 Tahun 2007. Namun masih terdapat permasalahan di lingkungan kerja yaitu ruangan yang belum tertata rapih dan masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Ruang lingkup penelitian ini dipersempit dan difokuskan pada subjek yang diteliti. Dan meriksa kepatuhan manajerial dengan membandingkan aktivitas sesungguhnya dengan kriteria yang berdasarkan tujuan, norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta membahas kinerja karyawan saat melayani pelanggan agar pelanggan merasa puas.

Kinerja karyawan mengalami penurunan akibat berbagai permasalahan, yang paling berdampak pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, demikian hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh salah satu pekerja bagian sumber daya manusia.

Pada dasarnya lingkungan kerja fisik dalam organisasi yang belum tertata dengan baik, dan suasana kerja yang masih belum kondusif menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain kondisi kerja fisik, ternyata kondisi non fisik pada Perumda Tirta Patriot seperti masih adanya miss komunikasi antara atasan dan bawahan, masalah keluarga yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan, dan lama nya jam kerja. Karena keadaan lingkungan yang sekarang membuat karyawan tidak mempunyai suatu kedisiplinan yang sudah ditetapkan sesuai standar perusahaan atau *Standard Operating Procedure* perusahaan, maka dari itu karyawan Perumda Tirta Patriot perlu dilakukan analisa.

Dari segi disiplin kerja Perumda Tirta Patriot, masih terdapat pelanggaran tata tertib perusahaan yang sering dilanggar oleh karyawan. Dengan contoh, keterlambatan dalam waktu bekerja, banyak karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, karyawan juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, dan karyawan masih kurang efektif menggunakan jam istirahatnya. Setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan diberikan sanksi seperti pemotongan atas tunjangan yang dipotong sebesar 50% dan jika karyawan melakukan kesalahan fatal sanksinya adalah pemberhentian dengan tidak terhormat tetapi ada tahapan yang harus dilewati seperti pemeriksaan berdasarkan surat tugas direktur utama, pelaksanaan rapat dengan tim manajer dan asisten manajer dan harus berkoordinasi dengan dinas tenaga kerja Kota Bekasi. Berikut adalah data absensi karyawan pada Perumda Tirta Patriot dari periode 2017 sampai dengan 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perumda Tirta Patriot Periode 2017-2021

No.	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Alfa
1.	2017	187	94	165	120
2.	2018	156	121	162	139
3.	2019	157	123	185	168
4.	2020	82	98	98	151
5.	2021	195	126	164	165

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan tabel data absensi diatas dapat dilihat dari tingkat absensi tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 pada Perumda Tirta Patriot, bahwa tingkat yang paling mendominasi adalah cuti ataupun izin dan data absensi nya masih selalu naik turun belum stabil.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/ sedang/kurang baik)
1.	Toilet	13	Baik
2.	Musholla	1	Baik
3.	Kantin	1	Baik
4.	Parkiran	4	Baik
5.	Komputer	113	Baik

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan Tabel 1.2 Perumda Tirta Patriot dapat disimpulkan bahwa fasilitas ini diharapkan mampu memfasilitasi para karyawan untuk menunjang pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka bekerja lebih baik dengan memenuhi tuntutan mereka dan meningkatkan efisiensi kerja mereka (Winarto & Sayoto, 2018).

Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Cahaya/penerangan	✓	
2.	Temperatur/suhu udara	✓	
3.	Tata warna ruang kerja	✓	
4.	Keamanan	✓	
5.	Ruang gerak yang di perlukan		✓

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
6.	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	✓	

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan Tabel 1.3, beberapa kondisi lingkungan kerja di Perumda Tirta Patriot masih harus dipenuhi, seperti ruang gerak yang kurang memadai dan komunikasi kerja antara atasan dan bawahan masih kurang baik.

Analisis sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja karyawan, menurut hasil survei. Ini menunjukkan bahwa hubungannya kuat dan korelasinya substansial. Menerima dan menguji pendapat bahwa tempat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusniawati et al., 2019).

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari penelitian (Aini & Ariefiantoro, 2019). Jelas dari temuan ini bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Utami dan Hartanto (2010), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh (Aini & Ariefiantoro, 2019), diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian ini. Demikian pula Priyo W, Alhabsji, dan Musadieq (2014) menemukan bahwa disiplin memiliki dampak besar pada kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian mereka.

Lingkungan kerja suatu perusahaan adalah suatu kondisi kerja yang menyediakan lingkungan dan keadaan kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dalam kondisi buruk cenderung menjadi tidak sehat, stres, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif. Bayangkan ruang

Pengaruh Lingkungan.., Maya Fajarratih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udaranya buruk, tempat kerja terlalu ramai, lingkungan kerja tidak bersih, dan bising. Tentunya hal ini berdampak signifikan terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil pengujian hipotesis 2 membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Airmanado mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Widari (2016), variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian ini. Dengan kata lain, Kantor Kepegawaian Daerah Yogyakarta berkinerja lebih baik di lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan karena adanya inkonsistensi hasil dan keterbatasan pada penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek observasi yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti melakukan observasi di Perumda Tirta Patriot untuk penelitian ini. Dan untuk sampelnya yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 133 responden untuk penelitian ini.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas. Terdapat kesinambungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PATRIOT DI BEKASI UTARA".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti, maka peneliti dapat menentukan bahwa rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

Pengaruh Lingkungan.., Maya Fajarratih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yang dilandaskan pada masalah yang disebutkan di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang terkumpul diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan bagian yang terlibat dalam penelitian, antara lain:

1. Bagi peneliti

   Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan

   Untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah dan untuk bahan pertimbangan dalam memilih strategi yang terbaik untuk mengembangkan kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.
3. Bagi akademisi

   Untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut dengan faktor-faktor tertentu, serta dapat memberikan kontribusi kepustakaan sebagai informasi perbandingan untuk penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

umumnya, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Masalah

Bergantung pada konteks dan rumusan masalah, perlu dirumuskan pembatasan masalah penelitian, yaitu:

1. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
2. Menampilkan data absensi karyawan Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara periode 2017-2021.
3. Menampilkan data fasilitas lingkungan kerja yang tersedia pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
4. Menampilkan data kondisi lingkungan kerja Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui apa yang melatarbelakangi penelitian ini, maka dibagi menjadi beberapa bagian antara lain yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai prinsip dan konsep mengenai lingkungan kerja, serta disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis akan dikembangkan berdasarkan konsep ini, dan pada akhirnya kerangka penelitian teoritis akan dikembangkan untuk mendukung penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan metode pengambilan sampel, metodologi analisis data, dan pengolahan data yang digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian.

Pengaruh Lingkungan.., Maya Fajarratih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini harus mengikuti tujuan dan batasan penelitian seperti yang dinyatakan dalam bab I.

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, dan tujuan dalam kaitannya dengan temuan penelitian semuanya tercakup dalam bab ini.