

BAB I

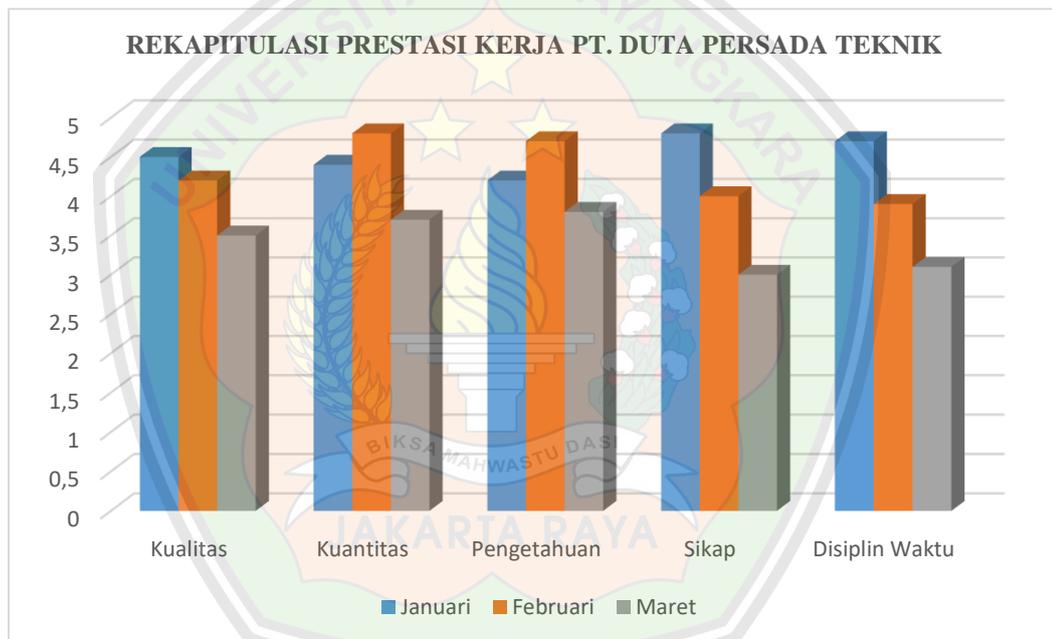
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, karena keberhasilan perusahaan menjalankan visi dan misi dalam mencapai target perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi. Usaha pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Usaha pengembangan karyawan secara dini dapat menjaga keseimbangan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat karyawan yang berprestasi atau berpotensi besar untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilannya, dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Prayudi, 2017). Ada berbagai faktor yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adanya prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja, maka kinerja kelompok dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Duta Persada Teknik bahwa fenomena prestasi kerja karyawan pada PT. Duta Persada Teknik telah terjadinya penurunan yang mengakibatkan hasil atau tugas karyawan tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan dalam mencapai target. Faktor yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan di PT. Duta Persada Teknik adalah lingkungan kerja yang tidak proporsional serta terjadinya penurunan pada absensi kehadiran karyawan. Penurunan prestasi kerja yang terjadi pada PT. Duta Persada Teknik dirangkum dalam Gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1 Data Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: PT. Duta Persada Teknik (2022)

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja berbentuk fisik dan

lingkungan kerja non fisik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunnya prestasi kerja (Tuju et al., 2015).

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Duta Persada Teknik yaitu mengenai lingkungan kerja yang belum kondusif seperti ruang kerja yang tidak terlalu luas serta masalah penerangan yang tidak sesuai kebutuhan dan penempatan mesin kerja yang tidak proporsional menjadi kendala bagi karyawan. Penerangan cahaya serta penempatan mesin yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja karena akan berdampak positif bagi kesehatan mata karyawan.

Salah satu penentu keberhasilan prestasi kerja karyawan lainnya yaitu disiplin kerja. sebab kebijakan apapun tidak akan mempunyai arti tanpa didukung oleh disiplin para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk datang tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan dan melaksanakan tugas sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik (Hastuti, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan HRD *Officer* PT. Duta Persada Teknik, menyebutkan bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan kinerja kerja yang baik dalam dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan utama perusahaan yaitu menjadi perusahaan perdagangan barang dan jasa yang menawarkan hasil berkualitas terbaik kepada para pelanggan. Namun pada kenyataannya kedisiplinan masih menjadi masalah dalam perusahaan ini dimana masih terjadinya *miscommunication* antar karyawan, hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang mempunyai sifat kurang peduli terhadap sesama karyawan sehingga

menimbulkan kesenjangan antar karyawan. Selain itu, masih ditemukannya pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan dan pelanggaran ijin kerja. Contoh pelanggaran disiplin kerja pada PT. Duta Persada Teknik diantaranya yaitu karyawan yang terlambat memasuki jam kerja serta masih adanya karyawan yang absen kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini didukung oleh hasil rekapitulasi data absensi karyawan PT. Duta Persada Teknik yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Duta Persada Teknik
Bulan Januari – Maret 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa
Januari	160	19	11	12	13
Februari	160	25	9	14	16
Maret	160	28	13	16	18

Sumber: PT. Duta Persada Teknik (2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Duta Persada Teknik meningkat dari bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2022 dan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau alpa. Pada bulan Januari tingkat keterlambatan karyawan mencapai 19 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 13 kali. Pada bulan Februari tingkat keterlambatan karyawan meningkat menjadi 25 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 16 kali. Dan bulan Maret tingkat keterlambatan karyawan kembali meningkat menjadi 28 kali dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 18 kali. Dapat disimpulkan bahwa masalah mengenai keterlambatan karyawan dalam bekerja berdampak pada turunnya prestasi kerja. Karena masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Oleh karena itu karyawan pada PT. Duta Persada Teknik melepaskan rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya dalam absensi kehadiran. Sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Duta Persada Teknik”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Masalah penelitian yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja PT. Duta Persada Teknik?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Duta Persada Teknik?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja PT. Duta Persada Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Mahasiswa dengan Peminatan SDM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa dengan peminatan Manajemen SDM serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Duta Persada Teknik yang berlokasi di Jababeka, Cikarang.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dibatasi pada pencahayaan, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) dibatasi pada ketaatan pada peraturan kerja dan kehadiran.
4. Variabel Prestasi Kerja (Y) dibatasi pada hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya di bagi dalam lima bab disusun secara garis besar sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori pengertian Prestasi Kerja, pengertian Lingkungan Kerja, dan pengertian Disiplin Kerja, dan berbagai referensi yang mendukung, beserta penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian skripsi ini.