

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada setiap aktivitas organisasi, baik instansi maupun perusahaan, Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yaitu berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai bahan penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, mencakup seperti meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepuasan karyawan terhadap manajemen, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal (Atmoko, 2017).

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output,

kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Supatmi et al., 2016). Kinerja perusahaan yang baik adalah mampu mengembangkan kemampuan yang karyawan punya dalam menyelesaikan permasalahan sehingga akan menjadi salah satu kelebihan yang kompetitif untuk organisasi (Sinambela & Darmawan, 2022).

Kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan yang dicapai. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan (Ady & Wijono, 2013). Begitupun dengan kinerja karyawan yang buruk akan menghambat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas (Malau, 2020).

PT. Pembangunan Perumahan (PT. PP) Properti Tbk sebagai salah satu anak perusahaan BUMN terkemuka PT. PP (Persero) Tbk. Yang menjadi badan usaha tersendiri pada tahun 2014. Perusahaan ini mengembangkan kawasan residensial, mall, edutainment, dan hotel, salah satunya adalah proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi.

Adapun data jumlah karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Site Manager Area	1
3	Site Finance Manager	2
4	Site Legal Manager	1
5	Finance	1
6	Acouting	1
7	Acouting Recievable	6
8	Administrasi Marketing	1
9	Legal	2
10	Arsitek	1
11	Engineering	1
12	Tax Officer	1
13	Marcoom	2
14	Service Apartment	1
15	Hand Over	2
16	Office Boy	5
17	Resepzionist	1
18	Driver	3
19	Technical Advisor	1
20	Manager Marketing	2
21	Sales Manager	2
22	Supervisor Marketing	5
23	Marketing	18
	Jumlah	61

Sumber: PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi yang berjumlah 61 orang. Dengan jumlah karyawan, agar kinerja yang dilakukan selama bekerja dapat diselesaikan dengan baik, dan efektif. Begitupun permasalahan yang sedang dihadapi saat ini pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi adalah Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui fenomena pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan mewawancara

beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya.

Perusahaan harus dapat memperhatikan kualitas sumber daya manusia atau karyawan agar mampu meningkatkan kinerja, memberikan hasil yang maksimal serta mampu melayani setiap kebutuhan perusahaan. Begitupun dengan kinerja karyawan yang buruk maka akan menghambat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas (Malau, 2020). Salah satu faktor negatif yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia itu sendiri (Tatiane Machado, 2017).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan dengan melihat kondisi sekitar, walaupun lingkungan kerja tak melakukan proses produksi namun lingkungan kerja berdampak pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dikantor. Adapun faktor lingkungan dapat di bedakan menjadi dua, yaitu: (1) Lingkungan fisik, dan (2) Lingkungan non fisik (Budiasa,2021).

Dari hasil wawancara oleh Karyawan serta informasi yang didapatkan pada perusahaan tersebut yakni mengenai kondisi lingkungan kerja, baik pada sarana fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan setiap karyawan tidak memiliki ruangan tersendiri, pendingin ruangan yang terlalu *over* (terlalu dingin) yang

menyebabkan karyawan tidak dapat fokus dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga terjadi karena adanya senioritas diperusahaan tersebut, seperti seringnya terjadi pelimpahan tugas atau tanggung jawab oleh karyawan, karyawan senior kepada karyawan junior dengan jabatan yang setara, yang dimana seharusnya pekerjaan tersebut diemban bersama. Sehingga hal tersebut memperlambat proses penyelesaian setiap kegiatan.

**Tabel 1. 2 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. PP Properti Tbk Prpoyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi**

No	Fasilitas	Kondisi		Keterangan
		Baik	Tidak Baik	
1	Toilet	√		Bersih
2	Kantin	√		Bersih
3	Mushola	√		Bersih
4	Cahaya/Penerangan	√		Penerangan sudah baik
5	Temperatur/suhu udara		√	Suhu udara telalu <i>over</i> (dingin)
6	Tata warna ruang kerja	√		Baik
7	Keamanan	√		
8	Ruang Gerak yang di perlukan		√	Tata ruang kerja kurang baik
9	Hubungan kerja:			
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	√		Baik
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		√	Cara berkomunikasi yang kurang baik (senioritas)

Sumber: PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekas

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa lingkungan kerja di PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur/suhu udara, tata ruang serta hubungan kerja antar karyawan.

Menurut (Fadilah et al., 2022) tentu dengan adanya lingkungan kerja baik pada sarana fasilitas dikantor akan membuat para karyawan semangat dan senang dalam bekerja, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan. Fasilitas kerja berkaitan dengan lingkungan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mempermudah dan melancarkan setiap proses kerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka yang bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu upaya suatu instansi mengembangkan sumber daya manusianya yaitu dengan memberikan disiplin kerja agar dapat memiliki karyawan yang profesional dan produktifitas tinggi.

Disiplin kerja mengacu pada suatu proses perkembangan bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakannya bukan orangnya. Dengan adanya disiplin kerja akan bermanfaat mendidik karyawannya untuk mematuhi prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja tidak hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyanangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja (Sadat et al., 2020).

Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain: untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan karyawan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Arif et al., 2020). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Zaenal & Sasana, 2022).

Pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi masih ditemukan permasalahan pada disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan agar karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, jika disiplin kerja menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi (Henry et al., 2020).

Hasil wawancara oleh Karyawan serta informasi yang didapatkan pada perusahaan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi apabila saat melakukan kesalahan. Dimana yang terjadi bahwa karyawan masih saja terdapat memiliki kendala dan permasalahan berikut seperti; karyawan datang tidak tepat waktu, berpakaian tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, masih terdapat karyawan yang mangkin bekerja. Hal tersebut yang akan berdampak pada kinerja

karyawan. Berikut data absensi para karyawan PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi.

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi	
				Ketidak Hadiran	Terlambat
1	Januari 2024	61	23	0	9
2	Februari 2024	61	21	1	10
3	Maret 2024	61	21	3	18
4	April 2024	61	22	5	20
5	Mei 2024	61	23	0	25
<b>Total</b>			110	9	82

Sumber: PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan pada tahun 2024 mengalami peningkatan setiap bulannya, pada bulan januari data ketidak hadiran sebanyak 0 karyawan dan terlambat 9 karyawan, data di bulan februari ketidak hadiran 1 dan terlambat 10 karyawan, data di bulan maret ketidak hadiran 3 karyawan dan terlambat 18 karyawan, data di bulan april ketidak hadiran 5 karyawan dan terlambat 20 karyawan dan data pada bulan mei ketidak hadiran 0 dan terlambat sebanyak 25 karyawan.

Mengenai permasalahan disiplin kerja, berdasarkan data absensi yang di peroleh pada tahun 2024 periode januari hingga mei pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagon Kota Bekasi menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang masih kurang baik, masih terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja dan masih terdapat karyawan yang mangkir bekerja serta masih terdapat karyawan

yang tidak memakai seragam sesuai dengan peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu membuat kedisiplinan karyawan juga kurang baik yang mengakibatkan hasil kinerja menurun. Disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efisien, efektif dan tepat waktu. Tata tertib dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melakukan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari aturan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)?
  - 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)?
  - 2 Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)?

### 1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini dibuat anatara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).

### 1.4 Manfaat Penelitian

Apakah manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pemahaman bagi penulis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat memengaruhinya

dan bagaimana praktek langsung di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi) untuk lebih meningkatkan kesadaran perusahaan akan pentingnya sumber daya manusia dan memiliki kaitan langsung dengan sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan skripsi

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari lingkungan kerja, dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan. Pada Bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memaparkan ragam penelitian, kelompok populasi dan sampel, pengertian operasinal, dan pengukuran variabel, informasi dan sumber informasi, teknik pengumpulan data, perangkat analisis data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pemahaman umum objek penelitian, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya di lengkapi dengan keterbatasan penelitian, dan implikasi manajerial.

