BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kemampuan, pengetahuan, dan motivasi karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena sebagai penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi.

Karyawan termasuk sumber daya manusia yang utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

PT Putramaya Abadi merupakan pelopor layanan reparasi sepatu cepat di Indonesia. Didirikan oleh Surya Gumulya pada tahun 1989, mengusung layanan reparasi dengan konsep "layanan yang dapat sambil ditunggu". Stop'N'Go hadir dengan pengalaman lebih dari 30 tahun dalam menyediakan layanan reparasi sepatu, tas, dan koper yang profesional dan andal yang sudah tersebar 20 Outlet di Indonesia yang dimana mempunyai banyak karyawan. Dengan melakukan penelitian di PT Putramaya Abadi untuk memperoleh gambaran bagaimana karyawan bisa disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan faktor kedisiplinan dimana kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan dapat memotivasi pegawai melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan

menguntungkan perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Fenomena yang terjadi di PT Putramaya Abadi bervariasi seperti pelanggaran ketertiban, sampai dengan pelanggaran berat dan ada juga karena produktivitas/kesehatan dan faktor internal yang terdapat pada sumber daya manusianya. Contohnya adalah terlambat masuk kerja, keterlambatan karyawan alasannya lebih dominan karena jalanan macet, karena kesiangn pada bangun tidur, jarak rumah dari kantor lumayan jauh dan lain-lain, sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan dan melanggar peraturan perusahaan.

Adapun kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dan yang pasti kesadaran mematuhi peraturan perusahaan wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan, jika ada karyawan yang masih melanggar maka akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan, dan tugas HRD bersama dengan HOD untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian cara disiplin kerja pada karyawan PT Putramaya Abadi setiap HRD memiliki cara atau pendekatan untuk merangkul seluruh kalangan karyawan dan diperkuat dengan adanya peraturan perusahaan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan.

Selain kedisiplinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan baik fisik maupun non fisik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, antara lain menyediakan fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi material dan non material mencukupi, efisiensi kerja akan ditingkatkan. Menurut Pradipta, dkk (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terbentuknya lingkungan kerja yang berkualitas mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menyebabkan kurangnya disiplin kerja bahkan semangat kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT Putramaya Abadi terdapat faktor kurangnya komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang kekeluargaan.

Kinerja karyawan menjadi hal penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan dengan aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan atau organisasi. Pada perusahaan PT Putramaya Abadi untuk penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan pada 3 bulan sekali untuk karyawan yang masih pada masa training dan karyawan tetap 1 tahun sekali. Jika dalam 1 tahun karyawan tetap selama kerja kinerjanya bagus benefit yang diberikan juga akan naik.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Putramaya Abadi dalam hal disiplin masih dikatakan kurang baik dalam hal ketepatan waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja, sedangkan dalam disiplin kerja merupakan bagian dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang harus diikuti oleh karyawan. Sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan dan melanggar peraturan perusahaan. Selain itu dalam hal penerapan lingkungan kerja pada PT. Putramaya Abadi terdapat faktor kurangnya komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang kekeluargaan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam kondisi ini sangat perlu perhatian khusus dari pihak manajemen agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari data keterlambatan kerja karyawan pada tabel 1.1. berikut ini:

Tabel. 1. 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan Periode September s/d November 2023 PT. Putramaya Abadi

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Telat	Jenis sanksi
September	32	3	Surat teguran 1, surat peringatan 1, surat peringatan 2, dan potong gaji.
Oktober	35	2	Surat teguran 1, surat peringatan 1, surat peringatan 2, dan potong gaji.
November	36	1	Surat teguran 1, surat peringatan 1, surat peringatan 2, dan potong gaji.

Sumber : PT. Putramaya Abadi 2023

Berdasarkan uraian data diatas pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan kinerja karyawan di PT Putramaya Abadi pada Bulan September dengan jumlah karyawan terlambat 3 karyawan, Bulan Oktober 2 karyawan, dan Bulan November berjumlah 1 karyawan. Keterlambatan karyawan alasannya lebih dominan karena jalanan macet, karena kesiangn pada bangun tidur, jarak rumah dari kantor lumayan jauh dan lain-lain. Sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan dan melanggar peraturan perusahaan. Dari data diatas dapat dilihat untuk keterlambatan

kerja karyawan mengalami penurunan keterlambatan, sehingga mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap PT. Putramaya Abadi juga dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi mengenai penerapan lingkungan kerja pada PT Putramaya Abadi terdapat faktor kurangnya komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang kekeluargaan. Berikut lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 1. 2. Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. Putramaya Abadi

No.	Nama	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya/penerangan	✓	
2	Temperatur/suhu udara	✓	
3	Tata warna ruangan kerja	✓	
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang diperlukan	✓	
6	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		✓

Sumber : PT. Putramaya Abadi 2023

Berdasarkan Tabel 1.2. bahwa lingkungan kerja di PT Putramaya Abadi masih ada karyawan yang belum terpenuhi dengan baik seperti hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam kondisi ini sangat perlu perhatian khusus dari pihak manajemen agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Melihat dari data dan fenomena diatas maka penulis sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Putramaya Abadi.”** Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Putramaya Abadi sehingga ke depannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Putramaya Abadi

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerja dengan melihat adanya pelanggaran ketertiban, sampai dengan pelanggaran berat dan karena adanya keterlambatan karyawan disetiap harinya.

2. Kurangnya kesadaran tentang pentingnya disiplin kerja dan yang pasti kesadaran mematuhi peraturan Perusahaan.
3. Lingkungan kerja di PT. Putramaya Abadi masih ada karyawan yang belum terpenuhi dengan baik seperti hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan.
4. Kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan cenderung kurang baik sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan karena faktor lingkungan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang telah dipaparkan, guna membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak meluas, sehingga jelas dan terperinci. Maka, penulis membatasi masalah hanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putramaya Abadi.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat beberapa rumusan masalah diatas maka peneliti ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sebutkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Putramaya Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dikemudian hari bagi semua pihak yang dapat digolongkan seperti:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dalam mengkaji permasalahan secara mendalam dilapangan sesuai bidang keilmuan yang dipelajari.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi dan sumber informasi, sehingga diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus menjadi bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan antara sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian i