

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang membuat perusahaan dapat terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang bergerak mengelola perusahaan. Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia adalah yang merupakan faktor terpenting di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah itu dapat mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan setiap tahunnya. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap kerja keras perusahaan mendapatkan suatu *feedback* dengan nilai yang sesuai dari apa yang telah diperjuangkannya selama ini.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis

maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2013:9)** kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Menurut **Rivai (2012:87)** Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Semakin meningkat kualitas karyawan berarti juga semakin meningkat kinerja karyawan yang mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga karyawan akan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Karyawan yang berkualitas akan mampu meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dengan biaya yang efisien.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi PT. SUCOFINDO Periode Tahun 2015-2017

Tahun	Pendapatan Operasi (Juta)		Pencapaian	Pertumbuhan
	Anggaran	Realisasi		
2015	1835.2	2058.3	102.90%	
2016	2202.2	1588.7	66.20%	-22,81%
2017	3211.5	2431.4	69.50%	53,04%

Sumber: Annual Report PT. SUCOFINDO

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2015 kinerja perusahaan telah melebihi target yaitu sebesar 102,90% dari anggaran sebesar Rp 1.835,2 dan realisasi sebesar Rp 2.058,3. Namun pada tahun 2016 dan 2017 pencapaian kinerja PT SUCOFINDO belum mencapai target yang ditentukan

perusahaan yang hanya masing-masing sebesar 66,20% dengan tingkat pertumbuhan mengalami penurunan sebesar 22,81% pada tahun 2016 dan sebesar 69,50% yang mengalami pertumbuhan sebesar 53,04%. Belum tercapainya target yang ditetapkan perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan kurang baik.

Permasalahan mengenai kinerja adalah suatu tantangan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen di setiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut **Hasibuan (2012:212)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Melalui tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

PT Superintending Company of Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian, yang menerapkan kedisiplinan dengan baik untuk karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam bekerja. Oleh karena itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Namun, saat ini masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan PT. SUCOFINDO, dimana masih adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, mencuri waktu dan sering keluar masuk perusahaan karena alasan-alasan yang tidak jelas yang akan merepotkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu membenahi kegiatan operasionalnya dan itu akan sangat menyita waktu dan biaya perusahaan. Kemudian, karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan yang menjadikan karyawan tersebut merasa kurang puas atau malah tidak puas, sehingga akibatnya akan mempengaruhi kedisiplinan kerjanya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.2
Jumlah karyawan yang hadir dan yang tidak hadir
Periode Januari-September 2017

BULAN	Jumlah Pekerja	Pekerja Yang Masuk	Keter Lambat an	Pekerja Yang Tidak Masuk				Persentase
				Izin	Sakit	Mangkir	Cuti	
Januari	53	52	2	1	0	0	0	99%
Februari	53	51	3	1	0	0	1	96%
Maret	53	43	2	3	2	2	3	81%
April	53	44	1	2	3	1	3	83%
Mei	53	46	1	2	2	2	1	87%
Juni	53	50	2	0	0	1	2	94%
Juli	53	49	3	1	0	3	0	92%
Agustus	53	44	3	2	2	2	3	83%
September	53	47	2	2	3	0	1	89%

Sumber: PT. SUCOFINDO

Data tabel 1.2 diatas menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama januari-september 2017 yang terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Persentase kehadiran yang paling rendah terjadi pada bulan Maret 2017, yaitu 81% atau 43 karyawan yang masuk, dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 53 karyawan dengan berbagai alasan didalamnya. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan kurang.

Presentase kehadiran pada periode Januari-September tahun 2017 ini tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan menetapkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 100% pada setiap bulannya.

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas perusahaan rendah.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan kinerja yang baik. Dapat dikatakan suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **Wahyudi (2006:69)** lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja

secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut **Sedarmayanti (2013:12)** kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga juga sebagai salah satu pertimbangan yang penting bagi karyawan dalam bekerja dan bertahan lama di perusahaan tersebut. Saat bekerja karyawan mendapatkan pengaruh dari lingkungan sekitarnya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak nyaman bagi karyawan, maka karyawan tentu akan mencari alternatif bekerja di tempat yang lain yang mungkin bisa lebih nyaman baginya. Suasana di tempat bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih semangat bekerja dan betah bekerja di perusahaan. Selain itu faktor fisik seperti peralatan kerja, gedung, atau ruangan kerja juga berpengaruh bagi karyawan.

Tabel 1.3

Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. SUCOFINDO

No	Uraian
1	Penggunaan warna di ruangan sudah sesuai dengan warna dinding putih
2	Adanya petugas kebersihan yang memadai
3	Ruangan tempat kerja cukup terang
4	Suhu udara di tempat kerja terasa sejuk, disetiap ruangan adanya AC
5	Adanya jaminan keselamatan kerja

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu

sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari lingkungan kerja yang masih belum maksimal dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas karyawan dalam bekerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk itu dibutuhkan dorongan bagi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan organisasi, dalam diri manusia yang dapat menyebabkan manusia melakukan sesuatu, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat merangsang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, berpikir, merealisasi tujuan organisasi atau perusahaan di berbagai kegiatan pekerjaan, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Fatmarina dan Ersina (2012) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada CV Laut Selatan Jaya Bandar Lampung menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dapat dikatakan cukup. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Sofyan (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja Pegawai BAPPEDA menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Runtuuwu dkk (2015) yang berjudul pengaruh disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado menunjukkan bahwa disiplin kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang timbul. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan. Masalah-masalah tersebut diidentifikasi melalui pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai kondisi Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penulis untuk melakukan penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang memberikan gambaran mengenai analisis“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO”

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dari ruang lingkup masalah yang terdapat di atas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian ini. Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Secara praktis

- Bagi penulis
Merupakan salahsatu syarat dalam Menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung serta dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO, sehingga penulis memperoleh gambaran mengenai aplikasi ilmu pengetahuan yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan praktik di lapangan.
- Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. SUCOFINDO untuk membantu dalam memberikan solusi yang bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. SUCOFINDO melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja
- Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti untuk dijadikan bahan penelitian lebih lanjut kepada semua pihak, khususnya rekan-rekan mahasiswa sebagai referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik yang sama serta untuk menambah wawasan mengenai penyusunan laporan.

2. Secara Teoritis

Dalam rangka mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan cara melakukan pemahaman secara mendalam dengan menbandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan dilapangan secara langsung.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam proses penelitiannya ini sistematika penulisan dibagi kedalam 5 (lima) bab, yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian.

BAB II : Bab ini berisi tentang penjabaran teori dengan pokok permasalahan yang dipilih dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk pembuatan penelitian selanjutnya, serta akan dijelaskan tentang kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : Bab ini menguraikan penjelasan tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

BAB IV : Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian adalah bagian yang menyajikan hasil dari penelitian dalam bentuk data. Selain dengan uraian, data penelitian dapat disajikan

sebagai ilustrasi. (gambar, foto, diagram, grafik, table dll). Pembahasan berarti membandingkan hasil yang diperoleh dengan data pengetahuan (hasil riset orang lain) yang sudah dipublikasikan, kemudian menjelaskan implikasi data yang diperoleh bagi ilmu pengetahuan atau manfaatnya.

BAB V : Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.

