

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, jumlah perusahaan akan kian tumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan harus selalu melakukan perkembangan serta peningkatan secara bertahap agar mampu bersaing. Persaingan muncul ketika banyak perusahaan-perusahaan baru memasuki bidang yang berbeda. Perusahaan-perusahaan yang ada tentu saja selalu berusaha untuk memimpin dengan syarat-syarat yang menguntungkan. Maka dari itu, cara yang dapat perusahaan lakukan agar mampu berkompetitif salah satunya adalah meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas serta dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada organisasi pemerintah ataupun swasta, sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat yang tak terpisahkan. Pada perusahaan yang aktif akan memperlakukan manusia sebagai sumber daya dengan kemampuan yang terus berkembang. Peran SDM memang menjadi hal penting pada keberlangsungan organisasi. Manusia sebagai sumber daya organisasi dituntut untuk terus produktif dan menjadi salah satu faktor penting dalam kekuatan organisasi. Maka dari itu, dalam kaitannya dengan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi, SDM merupakan salah satu unsur organisasi dan pengembangan serta peningkatan kualitasnya harus dirancang dengan teliti.

Memahami pentingnya eksistensi SDM dalam perusahaan, maka yang harus dicapai yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan tersebut tentu tidak terlepas dari peranan manajemen SDM. Manajemen SDM adalah kegiatan manajemen dalam pengelolaan SDM yang memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi luar biasa yang ambisius, siap bekerja dengan efektif secara individu ataupun tim (Bukit, dkk., 2017, hal. 11). Dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa manajemen SDM memang memiliki peran penting dalam perusahaan.

Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja di dalamnya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Para karyawan perlu untuk terus berkembang agar menjadi karyawan yang memiliki kemampuan, berkomitmen dan juga disiplin sehingga dapat menjalankan kewajiban dan juga tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam organisasi, karyawan memiliki peran sebagai perencana dan juga pelaksana dalam bekerja. Oleh sebab itu karyawan juga harus mempersiapkan diri agar mempunyai mental dan fisik serta tekad agar memiliki hasil kerja yang baik.

Kinerja didefinisikan suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kebijakan perusahaan (Kawiana, 2020, hal. 255). Tanpa mengetahui kriteria kinerja, karyawan tidak diarahkan untuk mencapai kinerja karena tidak tahu apa yang ingin dicapai. Bagi perusahaan yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan serta berupaya untuk mencapai standar kinerja, dengan demikian kinerja dari karyawan dapat dinyatakan baik. Namun apabila karyawan yang tidak mencapai target dan standar dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, dengan demikian kinerja karyawan dinyatakan tidak cukup baik atau belum memenuhi kriteria standar kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja SDM akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Berhasilnya atau berkembangnya suatu perusahaan yaitu sesuai dengan kinerja karyawan yang mana dapat diperoleh dengan hasil kerja yang baik, hal tersebut dilakukan untuk menyalurkan kontribusi ke perusahaan baik secara langsung ataupun tidak. Pencapaian perusahaan juga sesuai pada kinerja individu karyawan atau kelompok dalam organisasi. Jika sumber daya organisasi memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka hasil kerja yang dicapai juga baik, hal tersebut mengindikasikan karyawan mampu menyelesaikan kewajiban sesuai tanggung jawabnya sebagai pekerja. Guna mencapai kinerja yang baik maka kerjasama dari berbagai pihak sangat diperlukan.

Pada prosesnya, meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan yaitu sejalan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan terdapat adanya korelasi antara karyawan dengan perusahaan. Artinya, kondisi di mana

karyawan merasa mempunyai hubungan yang sangat khusus terhadap perusahaan, dan karyawan terus berkontribusi secara optimal melakukan apa pun yang terbaik untuk perusahaan secara sukarela (Mujiasih, 2015, hal. 41).

PT Keo San Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri dengan memproduksi mesin-mesin *automatic*, jig, conveyer, panel mesin, palet solder dan sebagainya. PT Keo San Indonesia ini berlokasi di kawasan industri Jababeka Cikarang. Berdasarkan data yang didapat dari bagian produksi PT Keo San Indonesia, naik turunnya kinerja perusahaan dapat dilihat dalam 4 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2020. Data penjualan tahunan PT Keo San Indonesia periode 2017-2020 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Penjualan di PT Keo San Indonesia
Periode 2017-2020

No	Tahun	Penjualan (Rp)		persentase
		Target	Realisasi	
1	2017	Rp 10.000.000.000,00	Rp 4.940.206.672,00	0%
2	2018	Rp 10.000.000.000,00	Rp 6.674.698.214,00	67%
3	2019	Rp 10.000.000.000,00	Rp 18.223.650.825,00	182%
4	2020	Rp 10.000.000.000,00	Rp 12.294.408.676,00	123%

Sumber: Bagian Produksi PT Keo San Indonesia

Berdasarkan data di atas terlihat kinerja PT Keo San Indonesia mengalami naik turun pada tahun 2017-2020. Pencapaian penjualan periode 2017-2019 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari penjualan yang telah ditargetkan oleh PT Keo San Indonesia. Hingga kemudian, mengalami penyusutan yang cukup signifikan pada tahun 2019-2020. Akan tetapi penurunan yang terjadi masih melebihi nilai target. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan baik sebab karyawan mampu menghasilkan *output* yang di capai lebih tinggi dibandingkan dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager produksi di PT Keo San Indonesia, didapatkan hasil bahwa rendahnya nilai penjualan pada tahun 2017 tersebut disebabkan karena kurangnya kepedulian dan perhatian dari pimpinan sehingga dapat menyebabkan angka penjualan yang rendah. Kemudian pada tahun 2018 setidaknya mengalami peningkatan walaupun belum mencapai nilai yang ditargetkan oleh perusahaan. Selain itu juga mengatakan pada tahun 2018 adanya

Sifah Fauziah, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEO SAN INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

pengurangan karyawan dari 100 orang hingga menjadi 60 orang dan jam kerjanya pun berubah dari sebelumnya ada 3 *shift* kini menjadi 2 *shift*. Kemudian pada tahun 2019 angka penjualan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan beranggapan bahwa karyawan yang sedikit tidak selalu membuat kinerja suatu perusahaan menjadi menurun. Pada tahun 2020 angka penjualan mengalami penurunan kembali, akan tetapi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan melampaui target perusahaan, hal ini didukung dengan adanya perlengkapan serta peralatan yang memadai untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menduga bahwa kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia telah optimal hal ini dikarenakan oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tubagus dan Setyo bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dheviests & Riyanto, 2020). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi ditempat kerja baik itu sarana prasarana maupun hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif. Hal yang sebaliknya juga terjadi, ketika seorang karyawan merasa cemas, tidak nyaman, tidak dapat bekerja dengan baik dan akibatnya karyawan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja, maka lingkungan kerja menjadi sangat buruk. Maka dari itu, penting dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya.

Memperhatikan lingkungan kerja adalah cara bagi manajemen untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Saat bekerja, karyawan tentu akan mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seringkali mereka lebih suka lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang baik, lengkap serta memadai. Adanya fasilitas lengkap dan layak untuk digunakan, membuat karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. PT Keo San Indonesia pun berusaha menciptakan kenyamanan untuk karyawan terkait lingkungan kerjanya.

Sifah Fauziah, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEO SAN INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Terbukti dari hasil penyebaran kuesioner sementara terhadap 10 karyawan PT Keo San Indonesia. Berikut adalah data pra survei mengenai lingkungan kerja.

Tabel 2. Pra Survei Lingkungan Kerja PT Keo San Indonesia

No	Pernyataan	Dalam (%)	
		Ya	Tidak
1	Ruangan tempat kerja cukup luas	80%	20%
2	Peralatan yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan	100%	0%
3	Penerangan cahaya memudahkan saya dalam bekerja	90%	10%
4	Atasan peduli terhadap kebutuhan saya selama bekerja	80%	20%
5	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik	90%	10%

Sumber: Pra survei kuesioner dengan 10 karyawan PT Keo San Indonesia (data diolah)

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui secara keseluruhan dari hasil pra survei lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah kondusif untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Karena telah di dukung dengan ruangan, fasilitas, perlengkapan dan peralatan yang memadai, serta peduli nya atasan terhadap karyawan menjadi hal yang cukup penting. Kondisi seperti ini yang mungkin dianggap menyebabkan kinerja karyawan dapat meningkat. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil pra survei awal terhadap 12 orang karyawan yang dipersilahkan untuk memilih maksimal dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Keo San Indonesia.

Tabel 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Keo San Indonesia

Variabel	Responden
Lingkungan Kerja	9 orang
Komitmen	2 orang
Kompensasi	3 orang
Disiplin Kerja	5 orang
Motivasi	3 orang

Sumber: Pra survei kuesioner dengan 12 karyawan PT Keo San Indonesia (data diolah)

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui karyawan PT Keo San Indonesia memiliki kinerja yang meningkat dikarenakan dua faktor, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pra survei, menunjukkan dua faktor tertinggi yaitu lingkungan kerja sebanyak 9 responden dan sebanyak 5 responden memilih disiplin kerja. Sedangkan, faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen sebanyak 2 responden. Maka dengan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Keo San Indonesia sangatlah

tinggi, dan dapat dibuktikan dari hasil wawancara peneliti dengan HRD PT Keo San Indonesia yang mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan dari karyawan sangatlah tinggi, sebab manajemen perusahaan selalu berusaha menekankan karyawannya untuk mematuhi segala bentuk SOP yang berlaku di lingkungan perusahaan. Sehingga membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sebagai seorang pekerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, mendeskripsikan bahwa karyawan telah mematuhi peraturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Hal ini ditegaskan oleh Robert Bacal bahwa disiplin merupakan cara yang dilakukan manajemen perusahaan untuk mengatasi *problem* kinerja, tentu hal ini untuk mengatasi masalah-masalah kinerja para karyawan akan melibatkan manajer (Fahmi, 2018, hal. 42). Berdasarkan pernyataan tersebut maka terlihat bahwa peran pimpinan di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan guna mengarahkan dan membimbing karyawan agar selalu memiliki sikap disiplin dalam bekerja.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari disiplin kerja yang tinggi. Disiplin tinggi akan menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat menunjukkan suatu sikap hormat secara personal dengan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Penerapan disiplin kerja pada perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang ditanamkan perusahaan pada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika pengawasan dilakukan dengan efektif, maka disiplin akan terbentuk. Oleh karena itu, perlu bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proses kerja untuk bekerja sama dalam upaya meningkatkan tujuan organisasi.

Untuk membandingkan penelitian yang dilakukan, terdapat penelitian terdahulu sebagai perbandingan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuli Yantika, dkk (2018)

menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raka Kumarawati, dkk (2017) menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat adanya *research gap* pada penelitian terdahulu dari yang sudah diuraikan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengkaji “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan dua permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau informasi serta sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lingkungan pendidikan dan akademi, diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan untuk para pengembang dan dapat meningkatkan SDM yang diperoleh dari pendidikan formal di UPN Veteran Jakarta.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan suatu dorongan lebih terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh PT Keo San Indonesia terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya.