

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

SDM atau Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, dikarenakan tanpa adanya SDM yang mempunyai potensial maka perkembangan dalam teknologi tidak akan bisa dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan. Maka dari itu adanya sumber daya manusia sangat penting untuk dapat menjaga kualitas dan potensi yang ada pada setiap orang. Menurut (Sedarmayanti, 2017, hlm 3) mengatakan SDM dinyatakan sebagai suatu kuatnya sebuah daya pikiran serta karya seorang manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya masing-masing yang mesti dilakukan penggalian, dibina serta dikembangkan guna pemanfaatan secara baik untuk kesejahteraan manusia.

SDM tidak bisa hanya dilihat dari satu sisi, tetapi harus mencakup keseluruhan kekuatan ideologis dan kekuatan material. Semua potensi perlu diberdayakan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi atau bisnis memiliki tujuan yang berbeda-beda, sehingga kapasitas SDM yang diperlukan bisa disesuaikan berdasarkan pekerjaan atau program yang dilakukan, karena kapasitas sumber daya manusia bersifat fleksibel, maka perlu dilakukan pelatihan dan pemberdayaan sesuai kebutuhan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan organisasi atau bisnis. Menurut (Dr. Sopiah, M.Pd., M.M. & Dr. Etta Mamang Sangadji, M.Si, 2018, hlm.2) manajemen SDM ialah seni atau pengetahuan yang menjelaskan kegiatan atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan personel (rekrutmen, seleksi, penataan, pengembangan, pemeliharaan, hingga penghentian) agar SDM bekerja keras dengan demikian dapat memberi suatu dukungan yang sebesar-besarnya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sinambela, 2016, hlm. 480) evaluasi pekerjaan adalah metode penentuan urutan kerja dengan membandingkan pekerjaan yang berbeda menggunakan prosedur formal dan sistematis dan menentukan posisi dan hubungan antara pekerjaan tersebut dan pekerjaan yang lain. Hasil evaluasi ini disebut kinerja dan dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang sistem

penghargaan yang adil. Penggunaan kata kinerja itu sendiri dapat dikacaukan melalui keunggulan kerja, efisiensi, hasil, pencapaian, produktivitas serta hal yang lain. Isu yang sering dan sensitif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sebuah permasalahan dari kinerja seorang karyawan yang mana kinerja ini dirasakan penting atau perlu dalam dunia bisnis dikarenakan pencapaian suatu perusahaan diberikan pengaruh oleh kinerja seorang karyawan di dalamnya.

Menurut (Sinambela, 2016, hlm. 480) bahwa kinerja Karyawan diartikan sebagai kemampuan Karyawan menjadi esensial, karena dengan hasil ini seseorang akan mengetahui seberapa baik kemampuannya pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Dengan demikian perlu ditetapkan beberapa persyaratan yang sudah jelas untuk dikelompokkannya sebagai dasar. Beberapa masukan yang sesuai berdasarkan kinerja, termasuk: (1) melakukan, (2) melakukan atau melakukan pekerjaan, (3) mengambil tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang tidak dimiliki orang lain. yang diharapkan. Melalui masukan yang diberikan bisa dipahami bahwasanya kinerja dinyatakan melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan cara kerja yang disesuaikan berdasarkan tanggung jawab seseorang, dengan demikian bisa dicapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwasanya kinerja bisa lebih menekankan di dalam proses yang mana dilakukan perbaikan dalam proses tersebut sehingga pencapaian hasil kerja atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Menurut (Harun Samsudin, 2018, hlm. 85) untuk mengetahui kinerja setiap karyawan, perlu diadakan rapat tinjauan kinerja dengan partisipasi manajer dan staf terkait. Proses tinjauan kinerja antara manajer dan karyawan untuk mengukur seberapa efektif seorang karyawan bisa menggapai tujuan yang sudah ditentukan serta melakukan pekerjaan secara bersama guna melakukan pencegahan atas hal sulit yang dihadapi yang biasanya dilakukan setiap tahun.

Menurut Menurut (Enny, 2019, hlm. 17) cara bekerja seorang karyawan bisa diberikan pengaruh oleh berbagai faktor seperti, kantor. Kondisi kerja dirasa sesuai apabila seseorang bisa melaksanakan kerjanya dengan maksimal sehat serta penuh dengan keamanan serta kenyamanan dan lingkungan

pekerjaan yang nyaman menciptakan hubungan yang positif dengan karyawan. Kondisi kerja yang buruk menurunkan produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap cara meningkatkan kerja. Lingkungan pekerjaan bisa mengarah pada berbagai bidang misalnya manajemen, susunan organisasi, pendeskripsian pekerjaan, kebebasan serta lingkungan atau kondisi fisik tempat yang memberikan kepuasan, yang mana tempat yang memberikan kenyamanan dalam bekerja, tempat ibadah, memiliki ventilasi yang bagus, aman, kewajiban dan waktu yang wajar.

Menurut (Nitisemito, 2019, hlm. 185) Kondisi lingkungan yang berkaitan dengan suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kualitas lingkungan dapat berdampak signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu, desain menunjukkan bagaimana jumlah ruang kerja, aturan atau tata letak, dan kekuatan pribadi pemberi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan memiliki dampak yang besar bagi perusahaan, dan lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan.

Selain itu, stres kerja dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan karena dapat terjadi hampir setiap hari selama bekerja akibat padatnya deadline pekerjaan. Selain itu, karyawan sering kali memiliki berbagai masalah di perusahaan, sehingga jarang terekspos. Tekanan. Stres kerja dapat dipahami sebagai tekanan atau tekanan yang dirasakan seorang karyawan karena tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, atau kurangnya fasilitas pendukung. meningkat. Dukungan tempat kerja adalah contoh dari faktor stres.

Menurut (Sinambela, 2016, hlm. 472) ketika menghadapi pekerjaan, saya merasa bahwa stres kerja ditekan oleh karyawan. Stres di tempat kerja memanifestasikan dirinya dalam ekspresi diri seperti ketidakstabilan emosional, kecemasan, kesepian, gangguan tidur, tidak bisa santai, cemas, stres, ketegangan, darah tinggi serta terdapat gangguan pada pencernaan. Adanya stres kerja disebabkan beban dalam bekerja yang begitu buruk, kondisi atau situasi bekerja yang kurang sehat serta hak dari tenaga kerja yang tidak

terpenuhi atau sesuai, pertanggung jawaban, perselisihan serta perbedaan karyawan dan supervisor. Bosan di tempat kerja. Stres kerja yang dialami karyawan kemudian dapat menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satunya faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu karyawan. Karyawan yang dilatih di tempat kerja bekerja sesuai dengan semua aturan, standar kerja, serta kewajiban dan tanggung jawab mereka. Menurut (Harras & Wahyudi, 2020, hlm.109) Disiplin kerja adalah cara seluruh Karyawan mengikuti pimpinan maupun karyawan melakukan arahan pimpinan untuk pekerjaannya. Menurut (Sinambela, 2016, hlm. 335) disiplin dalam bekerja adalah sebuah kesadaran serta sebuah kemauan. Seorang karyawan di dalam mematuhi kebijakan organisasi serta norma yang ditetapkan. Dengan demikian disiplin dalam bekerja merupakan sebuah cara yang dipergunakan oleh manajer guna melakukan komunikasi bersama karyawannya untuk setuju melakukan perubahan atas perilaku mereka dengan mematuhi aturan yang sudah ditentukan. Kedisiplinan mesti diluruskan bagi sebuah perusahaan atau Lembaga apa pun. Dengan kata lain, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa disiplin orang-orang yang baik. Oleh karena itu, disiplin ialah satunya cara sukses untuk sebuah perusahaan atau Lembaga untuk menggapai sasarannya.

PT Bakrie Pipe Industries adalah sebuah perusahaan yang memproduksi pipa baja pertama, yang paling besar serta terkenal di Indonesia. Bakrie Pipe berkomitmen untuk menjadi produsen, industri dan pemasok pipa baja yang menyediakan produk pipa baja berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Sebagai anak perusahaan PT Bakrie & Brothers Tbk, didirikan pada tahun 1981, PT Bakrie Pipe Industries (BPI) telah menjadi produsen pipa baja terbesar dan utama di Indonesia. PT Bakrie Pipe Industries memproduksi berbagai pipa baja seperti, *oil & gas pipeline, water line, piling pipe, telephone pole, electrical pole, structural pipe for general construction and offshore structure*, dan aplikasi-aplikasi lainnya *steel pipe factory* lainnya berstandar nasional (SNI) dan Internasional (*API, ASTM*).

PT Bakrie Pipe Industries memiliki visi dan misi yang jelas untuk menjadi salah satu produsen pipa baja terkemuka di kawasan ASEAN, dan misinya adalah menyediakan produk berbasis bisnis yang andal. Kami menghargai integritas, profesionalisme dan profitabilitas, memprioritaskan keselamatan dan lingkungan tempat bekerja yang memiliki kenyamanan, kepuasan pelanggan serta penambahan nilai terhadap investornya. Tentunya untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT Bakrie Pipe Industries tidak dapat memisahkan peran seluruh pemangku kepentingan, terutama tim personel yang bekerja di PT Bakrie Pipe Industries. (www.bakrie-pipe.com)

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Predikat	2019	2020	2021
	%	%	%
Kurang	0	0	1
Sedang	3	4	4
Cukup	45	45	42
Baik	49	49	51
Baik Sekali	2	1	2
Jumlah Pegawai	535	511	490

Sumber: data diolah

Pada tabel 1 bisa diamati pada tahun 2019-2021 total karyawan yang mendapatkan predikat baik sekali dari tahun ke tahun tidak stabil, dapat dilihat pada tahun 2020 yang mendapatkan baik sekali mengalami penurunan 1% dari jumlah karyawan 511 orang. Sedangkan yang mendapatkan predikat kurang meningkat pada tahun 2021 dengan 1%. Meskipun penurunan di predikat baik sekali, dan meningkatnya pada predikat kurang, terbilang presentasinya kecil, namun jika dibiarkan terus menerus akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak bagus.

Gambar 1 Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan: Pernyataan 1



Sumber: Data diolah

Pada gambar 1 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel kinerja karyawan yang berisi, “Saya mampu bekerja mencapai/memenuhi target perusahaan” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

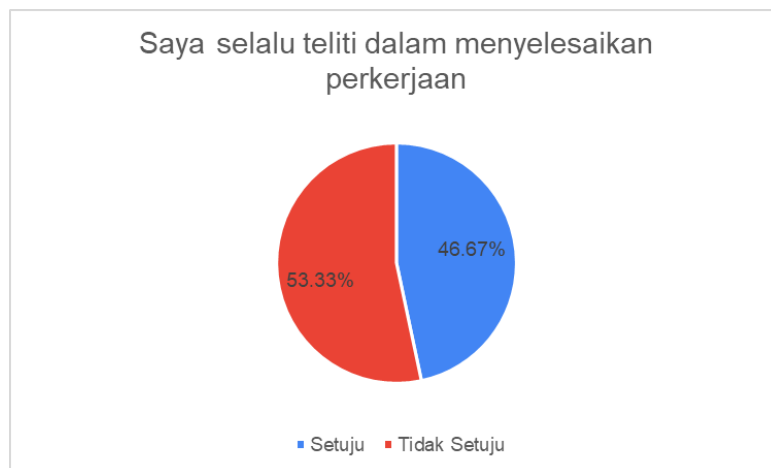
Gambar 2 Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan: Pernyataan 2



Sumber: Data diolah

Pada gambar 2 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel kinerja karyawan yang berisi, “Saya mempunyai sikap kerja yang optimis dalam bekerja” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 3 Hasil Prasurvei Kinerja Karayawan: Pernyataan 3



Sumber: Data diolah

Pada gambar 3 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel kinerja karyawan yang berisi, “Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 4 Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan: Pernyataan 4



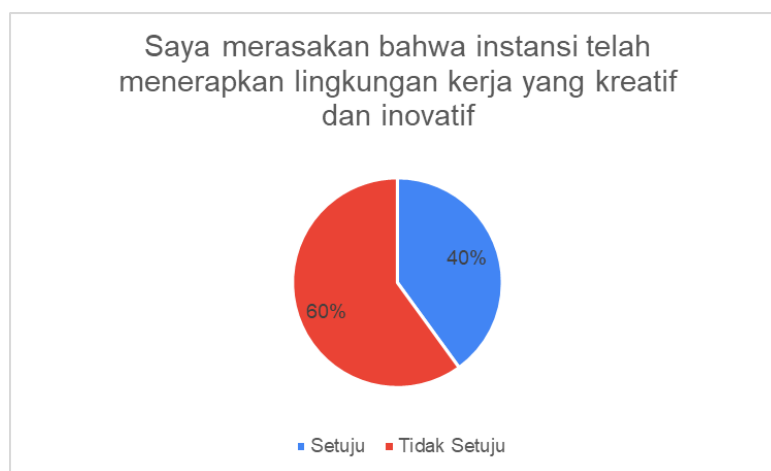
Sumber: Data diolah

Pada gambar 4 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel kinerja karyawan yang berisi, “Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama” menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 1-4 di atas terhadap 15 karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, diketahui bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase pekerja yang tidak setuju dengan pernyataan tentang berbagai jenis kebutuhan yang terkait dengan pekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dikhawatirkan kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan. Hal ini perlu dikelola dan dibenahi kembali oleh pihak manajemen PT Bakrie Pipe Industries agar peningkatan kinerja karyawan dapat tercipta.

Penurunan kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT Bakrie Pipe Industries ini salah satunya diduga karena lingkungan kerja masih kurang optimal dalam menciptakan lingkungan kerja di PT Bakrie Pipe Industries

Gambar 5 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja: Pernyataan 1

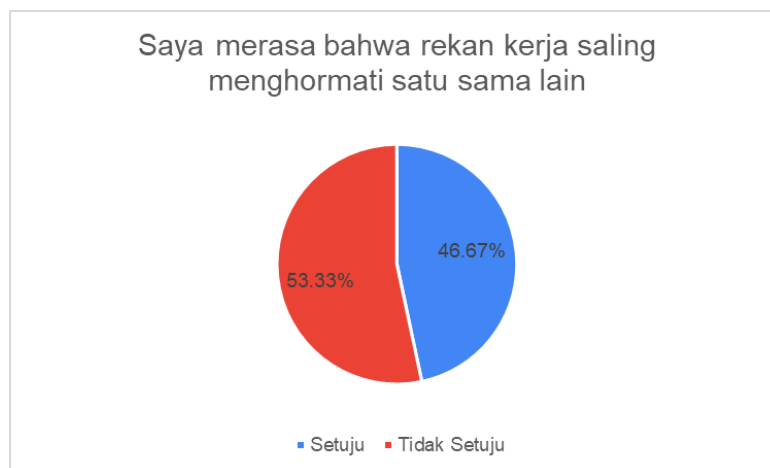


Sumber: data diolah

Pada gambar 5 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel lingkungan kerja yang berisi, “Saya merasakan bahwa instansi telah menerapkan lingkungan kerja yang kreatif dan inovatif” menunjukkan bahwa

sebanyak 60% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

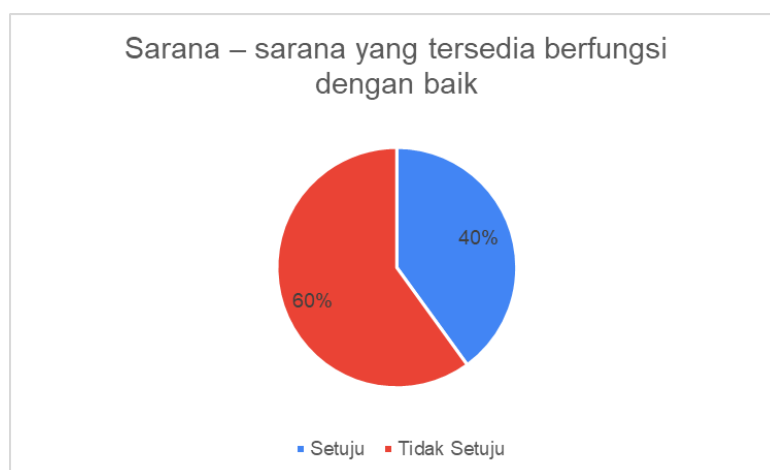
Gambar 6 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja: Pernyataan 2



Sumber: Data diolah

Pada gambar 6 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel lingkungan kerja yang berisi, “Saya merasa bahwa rekan kerja saling menghormati satu sama lain” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

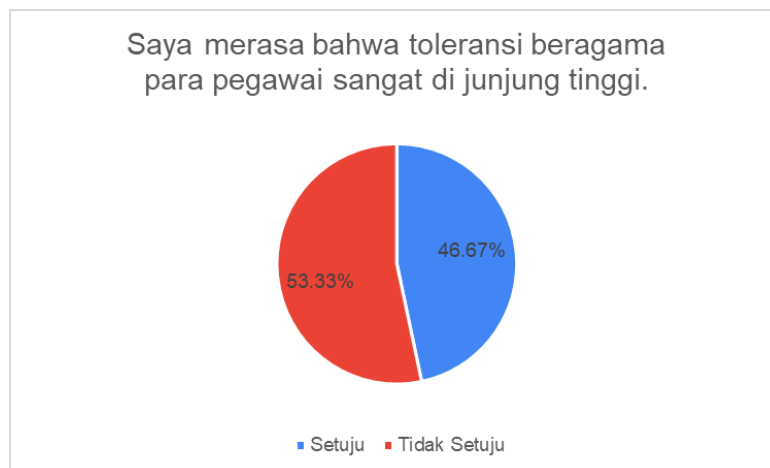
Gambar 7 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja: Pernyataan 3



Sumber: Data diolah

Pada gambar 7 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel lingkungan kerja yang berisi, “Sarana – sarana yang tersedia berfungsi dengan baik” menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 8 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja: Pernyataan 4



Sumber: Data diolah

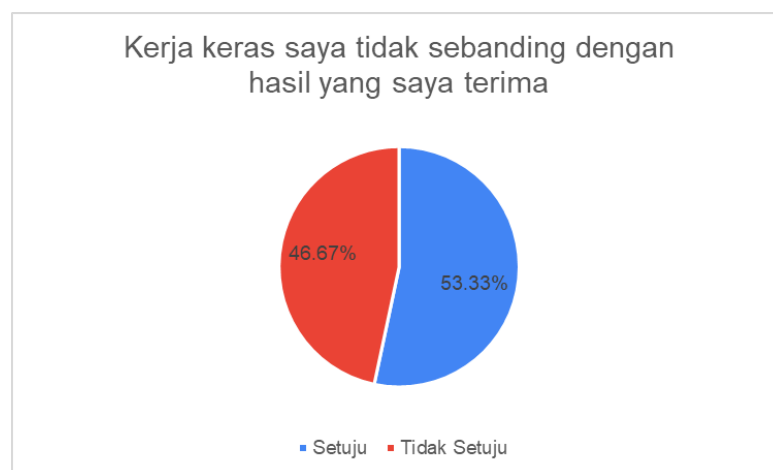
Pada gambar 8 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel lingkungan kerja yang berisi, “Saya merasa bahwa toleransi beragama para pegawai sangat dijunjung tinggi” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 5-8 di atas terhadap 15 karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, diketahui bahwa PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase pekerja yang tidak setuju dengan pernyataan tentang berbagai jenis kebutuhan yang terkait dengan pekerja yang mempengaruhi lingkungan kerja, dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja PT Bakrie Pipe Industries belum optimal dilaksanakan dalam pembangunan lingkungan kerja, memiliki suasana hangat bersama rekan kerja, suasana kantor, kenyamanan

tempat kerja, dan fasilitas yang layak dan lengkap. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga diduga karena karyawan mengalami stres kerja, stres kerja pada karyawan bisa timbul setiap hari, karena karyawan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tuntutan pekerjaan yang terlalu memberatkan karyawan dapat membuat karyawan merasakan stres, dan berbagai permasalahan yang ada di perusahaan sehingga bisa menyebabkan terjadinya stres kerja. Dari hal-hal tersebut bisa membuat kinerja karyawan menurun. Berikut hasil pra survei stres kerja yang diambil di PT Bakrie Pipe Industries.

Gambar 9 Hasil Prasurvei Stres Kerja: Pernyataan 1



Sumber: data diolah

Pada gambar 9 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel stres kerja yang berisi, “kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang setuju.

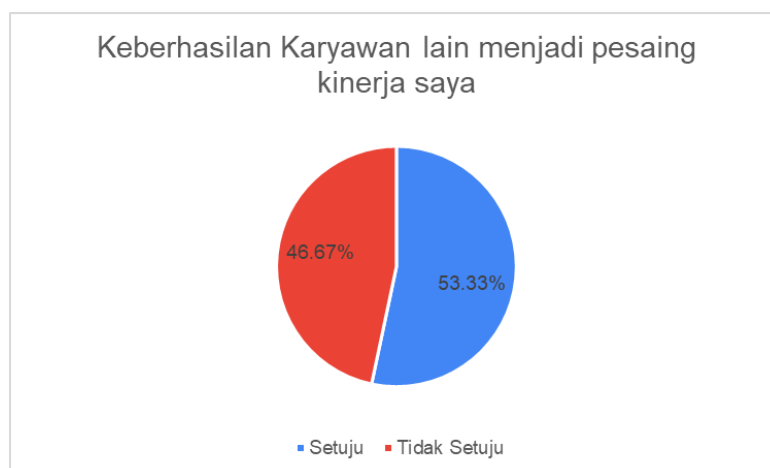
Gambar 10 Hasil Prasurvey Stres Kerja: Pernyataan 2



Sumber: Data diolah

Pada gambar 10 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel stres kerja yang berisi, “dalam bekerja saya selalu dikerja waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” menunjukkan bahwa sebanyak 38% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 62% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang setuju.

Gambar 11 Hasil Prasurvey Stres Kerja: Pernyataan 3



Sumber: Data diolah

Pada gambar 11 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel stres kerja yang berisi, “keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang setuju.

Gambar 12 Hasil Prasurvei Stres Kerja: Pernyataan 4



Sumber: Data diolah

Pada gambar 12 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel stres kerja yang berisi, “tuntutan pekerjaan yang memberatkan saya membuat saya frustrasi” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang setuju.

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 9-12 di atas terhadap 15 karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, diketahui bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase pekerja yang setuju dengan pernyataan tentang berbagai jenis kebutuhan yang terkait dengan pekerja yang mempengaruhi stres kerja. Dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang ada bahwa banyak karyawan yang merasa kerja tidak sebanding dengan hasil yang mereka terima, karyawan selalu merasa dikerja waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa mempunyai pesaing karena keberhasilan

karyawan lain, dan karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang berat membuat karyawan frustrasi. Maka dari itu hal ini dapat dikhawatirkan membuat kinerja karyawan menurun.

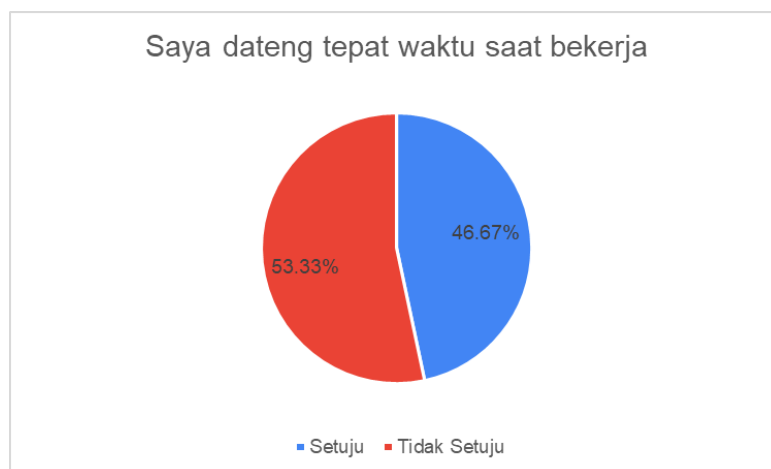
Disiplin dalam melakukan pekerjaan juga bisa memberikan pengaruh penurunan sebuah kinerja dari seorang karyawan dikarenakan kedisiplinannya mungkin masih rendah. Karyawan yang disiplin kerja melakukan semua pekerjaannya sesuai dengan aturan, standar kerja, serta kewajiban dan tanggung jawab mereka, Disiplin tentang absensi karyawan, banyak karyawan yang diberikan izin bulanan. Data kehadiran karyawan PT Bakrie Pipe Industries pada bulan Januari dan Maret 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Data Absensi Karyawan Januari sampai Maret 2022

Bulan	Hari Kerja	Karyawan	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
Januari	21	460	49	0	411
Februari	18	460	55	0	405
Maret	22	460	43	0	417

Dapat dilihat tabel 4 data yang telah diperoleh, maka bisa diamati banyaknya karyawan izin setiap bulannya. Pada bulan Januari karyawan yang izin ada 49 karyawan, dan meningkat pada bulan Februari sebanyak 55 karyawan, sedangkan bulan Maret sebanyak 43 karyawan. Dilihat dari angka absensi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu di tingkatkan kembali. Kemudian berdasarkan hasil wawancara, masih banyak karyawan yang telat akibat kemacetan yang terjadi di jalan.

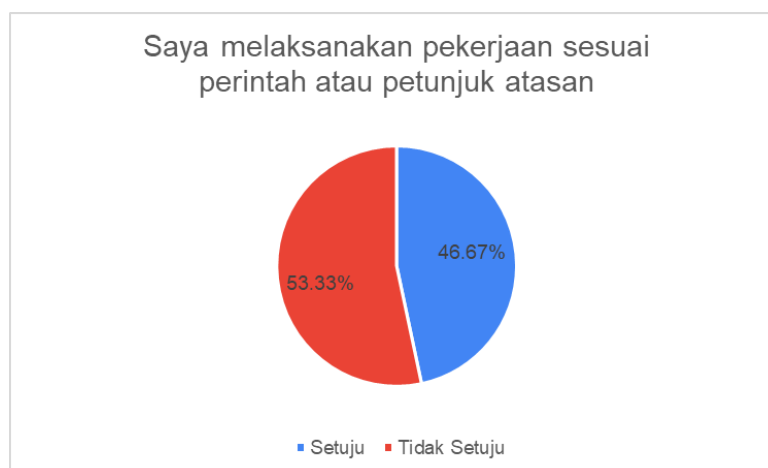
Gambar 13 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja: Pernyataan 1



Sumber: data diolah

Pada gambar 13 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel disiplin kerja yang berisi, “Saya datang tepat waktu saat bekerja” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 14 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja: Pernyataan 2



Sumber: Data diolah

Pada gambar 14 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel disiplin kerja yang berisi, “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai perintah atau petunjuk atasan” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan

pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

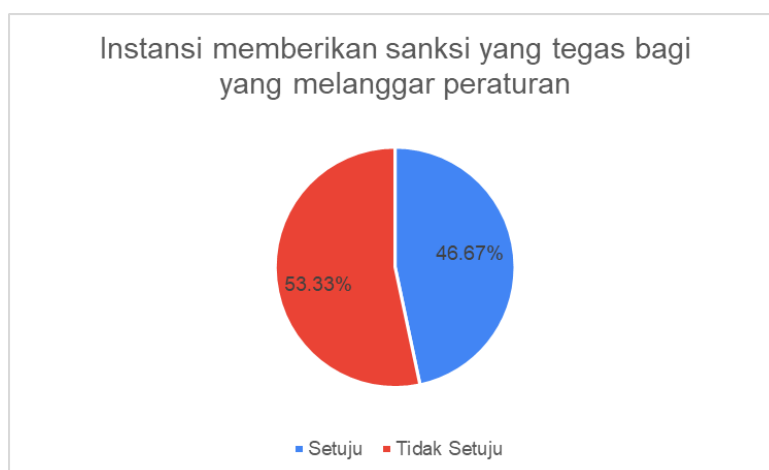
Gambar 15 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja: Pernyataan 3



Sumber: Data diolah

Pada gambar 15 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel disiplin kerja yang berisi, “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai” menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 16 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja: Pernyataan 4



Sumber: Data diolah

Pada gambar 16 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel disiplin kerja yang berisi, “instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar

peraturan” menunjukkan bahwa sebanyak 53.33% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46,67% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 13-16 di atas terhadap 15 karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, diketahui bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase pekerja yang setuju dengan pernyataan tentang berbagai jenis kebutuhan yang terkait dengan pekerja yang mempengaruhi disiplin kerja. Dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang ada di mana banyak karyawan masih kurang kedisiplinannya dalam hal, waktu, peraturan, perintah, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup sering diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan riset sebelumnya terkait dengan variabel stres kerja kinerja yang dilakukan oleh (Agus Dwi Cahya et al., 2021), ia menyatakan bahwasannya stress dalam melakukan pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja seorang karyawan. Namun riset yang memiliki perbedaan, (Poakita et al., 2019) menyatakan bahwasannya stress dalam bekerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerjanya seorang karyawan.

Sama halnya dengan stres kerja, disiplin kerja juga memiliki penelitian terlebih dahulu yang berbeda hasilnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Michael Fransiscus Albertho, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, 2022) Menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan kepada kinerjanya. Akan tetapi terdapat perbedaan dari hasil riset (Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali, 2021) Menyatakan bahwa disiplin kerja terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan diantara variabel disiplin kepada kinerja seorang pegawai.

Penelitian sebelumnya tentang variabel lingkungan kerja terkait kinerja yang diteliti oleh (Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017) menjelaskan lingkungan

tempat bekerja kepada kinerja dari karyawan tidak berpengaruh dan signifikan. Namun perbedaannya adalah (Badrianto et al., 2022) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan antara variabel lingkungan kerja.

Dari penjelasan tersebut, serta adanya analisa penelitian terdahulu (*Research Gap*) dan terdapat dua hasil yang berbeda, karenanya peneliti tertarik buat melaksanakan sebuah riset yang mengambil judul “**Analisa Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Pipe Industries**”.

I.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas yang sudah diuraikan maka dalam penelitian ini dapat menyusun beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini di antaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries?

I.3. Tujuan Penelitian

Dari uraian perumusan permasalahan yang telah dipaparkan maka riset yang dilaksnaakan ini memiliki tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui, mengukur, dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries.
2. Untuk mengetahui, mengukur, dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries.
3. Untuk mengetahui, mengukur, dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries.

4. Untuk mengetahui, mengukur, dan membuktikan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis bisa dijadikan sebagai sumber pengetahuan, sumber informasi, dan sebagai bahan untuk referensi penulisan bagi penulis mengenai sumber daya manusia terkhusus membahas tentang lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat instansi, diharap menjadi bahan masukan, bahan rekomendasi dan bahan evaluasi untuk menentukan Langkah-langkah yang akan diambil selanjutnya sebagai bahan koordinasi, penyusunan rencana, program serta kerja sama bagi PT Bakrie Pipe Industries.
- b. Bagi Peneliti, peneliti sangat mengharapkan tambahan masukan dan saran serta tambahan ilmu secara umum dalam bidang Sumber Daya Manusia(SDM), Khususnya perihal Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.