

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan lembaga yang memiliki struktur dan sistem kerja yang berjalan menyediakan produk maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam menjalankan aktivitas operasional, perusahaan membutuhkan faktor-faktor penunjang yang membantu tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain tersedianya bahan baku, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Dewasa ini, setiap perusahaan berkompetisi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing dengan perusahaan lain. Tenaga kerja dalam perusahaan adalah aset utama yang harus dipertahankan agar aktivitas operasional perusahaan tetap berjalan baik dan lancar. Namun, permasalahan yang sering terjadi adalah perusahaan tidak dapat menahan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan memilih untuk pindah ke perusahaan lain.

Banyak perusahaan yang mengupayakan berbagai cara agar karyawan produktif dalam hal kinerja. Salah satunya adalah dengan penerapan disiplin kerja yang dilakukan agar karyawan mampu bekerja dengan optimal dan sesuai jalur yang ditetapkan. Selain itu faktor lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja

karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja mereka harus ditingkatkan. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa dengan memiliki lingkungan tempat kerja yang layak, membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan menyebabkan meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa pengaruh positif saat menerapkan strategi lingkungan tempat kerja yang tepat seperti desain mesin, desain pekerjaan, desain lingkungan dan fasilitas. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti peraturan yang diatur dalam perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Bila tidak ada penerapan kedisiplinan, ada kemungkinan pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan efektif dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan cerminan atau hasil yang terlihat dari diri karyawan selama bekerja disuatu perusahaan. Baik atau tidaknya kinerja seseorang tergantung oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun luar diri karyawan tersebut. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja serta disiplin kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pada penelitian kali ini PT. Sampo Insurance Indonesia (Sampo Indonesia) adalah nama baru yang terdaftar untuk PT. Asuransi Sampo Japan Nipponkoa Indonesia dan efektif digunakan sejak tanggal 1 April 2016. Perubahan ini sejalan dengan strategi baru pertumbuhan Grup, yaitu untuk menerapkan filosofi "Memberikan kualitas layanan terbaik kepada setiap pelanggan kami, terkait dengan perlindungan, kesehatan, dan kesejahteraan".

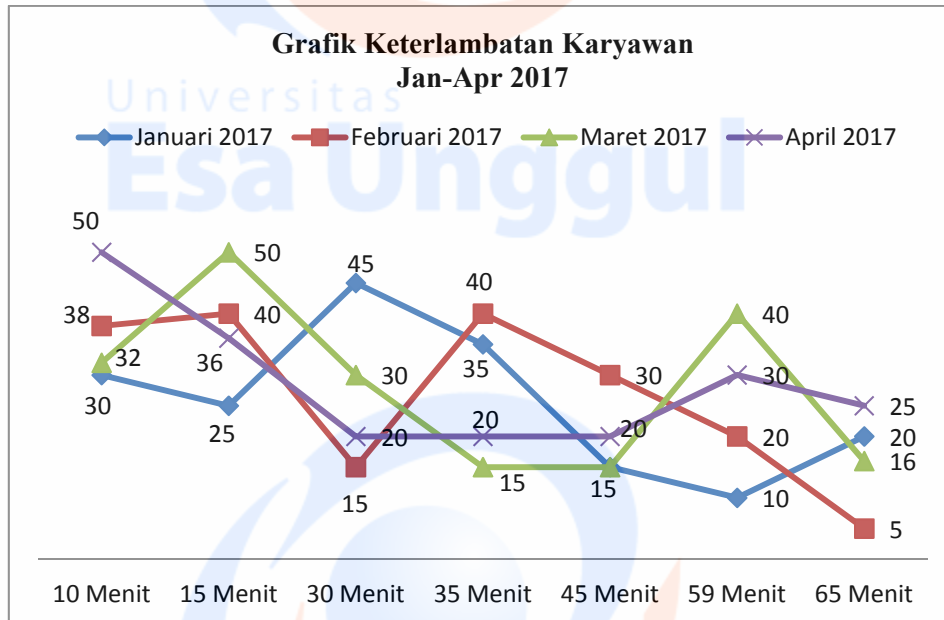
Sebelumnya, perusahaan ini dibentuk mengikuti penggabungan masing-masing perusahaan induk melalui integrasi pengelolaan Sampo Japan Insurance Inc. dan Nipponkoa Insurance Co. Ltd. Kedua perusahaan yang ada, PT. Asuransi Nipponkoa Indonesia dan Sampo Japan Insurance Indonesia, masing-masing memiliki 40 tahun sejarah panjang dipasar asuransi Indonesia. Memiliki berbagai bisnis lainnya di seluruh dunia, PT. Sampo Insurance

Indonesia juga merupakan anggota Sampo Holdings. Sampo menyiapkan tenaga ahli yang profesional untuk melakukan survei lapangan guna mengidentifikasi potensi risiko dan memberikan rekomendasi yang dapat meminimalkan risiko. Manajemen Risiko tersebut seperti: survei risiko kebakaran, survei risiko thermographic, survei risiko gempa bumi, survei risiko kecelakaan kerja, survei risiko logistik.

Salah Satu Perusahaan Asuransi Terbesar di Asia dengan Pengalaman Internasional yang Luas, dengan target strategis yang menyeluruh untuk menjadi salah satu perusahaan asuransi umum terkemuka di Indonesia, dalam hal penghargaan kepada pelanggan, perusahaan kami bertujuan untuk terus bertumbuh dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan masyarakat. Dengan kesehatan finansial yang baik, pengalaman luas dan sejarah yang panjang, Sampo Indonesia akan selalu menjaga komitmen untuk memberikan solusi perlindungan dan pelayanan kepada semua pelanggan secara maksimal.

PT. Sampo Insurance Indonesia sebagai perusahaan yang cukup besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memerlihatkan dari rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut juga terjadi pada PT. Sampo Insurance Indonesia mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan pengaruh lingkungan yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT. Sampo Insurance Indonesia yang tercatat dari bulan Januari 2017 sampai April 2017:



Sumber: HRD PT. Sampo Insurance Indonesia, *head office*, 2017

**Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Karyawan head office
PT. Sampo Insurance Indonesia periode Januari-April, 2017**

Pada gambar 1.1 data keterlambatan diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat dalam 1 bulan cukup tinggi. Hal ini diindikasikan bahwa terlambatnya karyawan *head office* PT. Sampo Insurance Indonesia pada 10-15 menit dikarena terlalu lama menunggu lift, kondisi lift yang selalu mengalami gangguan dan maintenance sehingga mengganggu mobilitas didalam perusahaan, selain itu karyawan masih mengabaikan batas dalam pengambilan cuti, prosedur dalam pengajuan cuti, kerapihan, dan ketentuan dalam hal absensi. Masih banyak karyawan yang dapat memanipulasi jam masuk kantor dengan berbagai alasan, termasuk masih terdapatnya karyawan yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi. Hal ini menyebabkan aktivitas pekerjaan

terhambat karena karyawan tidak datang tepat waktu. Selain itu penulis juga melakukan pra survei berupa hasil kuesioner yang disebar kepada 20 karyawan dengan masalah terhadap disiplin kerja dan lingkungan sekitar, seperti tabel hasil pra survey sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuesioner pra survey pada 20 karyawan head office
PT. Sampo Insurance Indonesia

No.	Pertanyaan	Ya / Setuju	Tidak / Tidak Setuju
1.	Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat anda kurang nyaman dalam bekerja	20 karyawan	-
2.	Anda memahami peraturan didalam perusahaan	5 karyawan	15 karyawan
3.	Terlambat kembali bekerja setelah jam makan siang	15 karyawan	5 karyawan
4.	Keamanan di perusahaan tempat anda bekerja sudah baik	5 karyawan	15 karyawan

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan nomor satu dan empat mewakili lingkungan kerja dimana lingkungan sekitar tersebut terdapat beberapa karyawan yang menyalakan musik dengan volume yang sangat keras sehingga kurang nyaman dan mengganggu konsentrasi karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas, dan keamanan diperusahaan yang terbilang kurang dikarenakan kurang adanya security atau kamera pengawas disetiap lantai, sehingga pada saat karyawan lembur ada laptop yang hilang, ini juga merugikan perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Pernyataan nomor dua dari 20 orang karyawan menjawab setuju 5 dan tidak setuju 15 kurangnya pemahaman terhadap peraturan didalam perusahaan

hal ini disebabkan kurangnya komunikasi, pemberian saran, atau sosialisasi mengenai peraturan-peraturan baru dari perusahaan. Pada pernyataan nomor tiga dari 20 orang karyawan menjawab setuju 15 dan tidak setuju 5 bahwa masih banyak karyawan yang terlambat kembali bekerja setelah jam makan siang, ini diindikasikan juga masih ada karyawan yang menyalagunakan waktu kerja mereka untuk bercanda dengan karyawan lainnya sehingga dalam penyelesaian tugas kurang dari SOP *Standard Operational Procedures* yang ditetapkan perusahaan.

Adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Melihat pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *head office* pada PT. Sompo Insurance Indonesia**

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kondisi lift yang selalu mengalami gangguan, sehingga menghambat mobilitas karyawan di dalam perusahaan antara 10-15 menit setiap harinya.
2. Karyawan menganggap tidak penting peraturan atau ketentuan-ketentuan kerja dalam perusahaan sehingga akibatnya karyawan menjadi tidak disiplin.
3. Karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga berakibat kinerja karyawan rendah.
4. Lingkungan yang kurang kondusif, sehingga mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan dalam bekerja.
5. Kurangnya keamanan didalam perusahaan sehingga mengakibatkan hilang barang – barang perusahaan maupun karyawan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah dari pembahasan yang dimaksud, dalam hal ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Sampo Insurance Indonesia.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *head office* PT. Sampo Insurance Indonesia.
3. Fokus penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia?
4. Faktor manakah yang paling dominan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan *head office* (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan *head office* (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *head office* (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia.

4. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan *head office* (Y) pada PT. Sampo Insurance Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman praktis mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan serta mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi atau perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Sampo Insurance Indonesia dan efeknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan *head office* PT. Sampo Insurance Indonesia.

3. Pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.