

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Inprintama Asri adalah sebuah perusahaan manufaktur, bergerak dibidang barang dan jasa, yang berdiri sejak tahun 1988, yang berlokasi di Jl. Prepedan Raya No.29, Kamal – Kali Deres, Jakarta Barat, yang menghasilkan produk-produk percetakan, baik untuk keperluan seminar, lokakarya, rapat kerja, konferensi maupun untuk kepentingan kerapihan sistem "*filling intern*" sebuah perusahaan seperti *toolbag*, *map*, *folder*, dan agenda.

Dalam mengembangkan bisnisnya, PT inprintama Asri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga terus dapat memenuhi setiap pesanan dari para konsumennya, dan dapat mendukung pertumbuhan kinerja perusahaan, namun pada saat ini PT. Inprintama Asri ini memiliki beberapa kendala atau masalah, diantaranya adalah masalah pada kinerja karyawan, dimana terdapat penurunan kinerja karyawan dengan terjadinya ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk *tool bag*, yang dimana produk *tool bag* merupakan produk andalan perusahaan yang menjadi kebutuhan para konsumen reguler dan menjadi pendapatan utama atau pendapatan terbesar bagi perusahaan, sehingga penjualan produk *tool bag* memiliki peran penting bagi perusahaan. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk *tool bag* ini tentunya merugikan bagi perusahaan. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk *tool bag* berdampak pada

keterlambatan dalam pemenuhan pesanan dan mundurnya pembayaran atas pesanan produk tersebut. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk *tool bag* dapat dilihat dari data produksi bulan juli 2015 sampai dengan bulan juni 2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Produksi *Tool Bag***

**Juni 2015 s/d Juni 2016**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Juni</b>	387.500	387.500	100%
<b>Juli</b>	393.750	393.750	100%
<b>Agustus</b>	381.250	381.250	100%
<b>September</b>	300.000	260.000	86.67%
<b>Oktober</b>	387.500	345.550	89.46%
<b>November</b>	275.500	240.000	87.12%
<b>Desember</b>	387.500	387.500	100%
<b>Januari</b>	393.750	325.500	82.67%
<b>Februari</b>	393.750	315.000	80.00%
<b>Maret</b>	350.000	350.000	100%
<b>April</b>	381.250	300.000	78.69%
<b>Mei</b>	350.000	266.500	76.14%
<b>Juni</b>	387.500	320.000	82.59%

Sumber : HR Departemen PT. Inprintama Asri (2017)

Jika dilihat pada tabel 1.1 terdapat ketidak pencapaian target dalam pembuatan pesanan produk *tool bag*, yang dimana pencapaian terendah terjadi pada bulan mei 2016 dengan persentase pencapaian hanya sebesar 76.14% atau selisih ketidak pencapaian sebesar 83.500 *pieces*. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk *tool bag* ini berdampak pada keterlambatan dalam

pemenuhan pesanan kepada konsumen, yang tentunya juga berdampak pada penerimaan pembayaran atas pesanan produk tersebut, sehingga penerimaan untuk pembayaran produk menjadi tertunda. Mengingat produk *tool bag* adalah produk andalan perusahaan yang memberikan pendapatan terbesar bagi perusahaan maka jika hal ini dibiarkan terus menerus, akan memberikan dampak buruk pada keberlangsungan perusahaan. Kondisi penurunan kinerja karyawan ini diperkuat oleh kuesioner kinerja hasil *pra survey* yang penulis lakukan pada 10 karyawan PT. Inprintama Asri sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Kinerja Karyawan	1. Hasil kerja para karyawan diperusahaan anda melebihi rata-rata target yang ditentukan	2	5	2	1
	2. Karyawan diperusahaan anda bekerja dengan memodifikasi cara kerja guna mencapai tujuan organisasi.	3	3	2	1
	3. Karyawan diperusahaan anda selalu menaati jam masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu.	4	4	2	-
	4. Karyawan diperusahaan anda bekerja dengan meprioritaskan tujuan organisasi atau perusahaan	2	2	4	2
	<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

Sumber : Data hasil olahan (2017)

Hasil prasurvey pada 10 karyawan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Inprintama Asri mengalami penurunan dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu tidak setuju 14, dan sangat tidak setuju 11.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak HRD PT. Inprintama Asri, bahwa ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk ini disebabkan karena para karyawan memiliki kedisiplinan yang buruk, dengan banyaknya karyawan yang magkir kerja, terlambat masuk kerja, dan tidak mematuhi aturan-aturan perusahaan lainnya, sehingga jam kerja menjadi tidak produktif atau tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin. Ketidak disiplin karyawan ini tercermin melalui data absensi dalam periode juli 2015 sampai dengan juni 2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Absensi**

**Juni 2015 s/d Juni 2016**

(Target Ketidak Hadiran Karyawan perbulan : 2.5%)

	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total Absen (Realisasi)	
	kasus	%	kasus	%	kasus	%	kasus	%
<b>Juni</b>	10	0.83%	8	0.6%	13	1.08%	31	2.58%
<b>Juli</b>	6	0.5%	13	1.08%	13	1.08%	32	2.60%
<b>Agustus</b>	6	0.5%	13	1.08%	9	0.75%	28	2.33%
<b>September</b>	8	0.66%	10	0.83%	15	1.25%	33	2.74%
<b>Oktober</b>	7	0.58%	6	0.5%	9	0.75%	22	1.83%
<b>November</b>	7	0.58%	7	0.58%	16	1.33%	30	2.50%
<b>Desember</b>	8	0.66%	11	0.92%	14	1.17%	33	2.74%
<b>Januari</b>	8	0.66%	10	0.83%	15	1.25%	33	2.74%
<b>Februari</b>	12	1%	10	0.83%	13	1.08%	35	2.91%
<b>Maret</b>	12	1%	8	0.66%	15	1.25%	35	2.91%
<b>April</b>	14	1.16%	10	0.83%	13	1.08%	37	3.08%
<b>Mei</b>	5	0.41%	6	0.50%	8	0.66%	19	1.58%
<b>Juni</b>	10	0.83%	10	0.83%	17	1.42%	37	3.08%

Sumber : HR Departemen PT. Inprintama Asri (2017)

Tabel 1.3 menunjukkan hampir setiap bulan ketidak hadiran karyawan melebihi batas ketentuan perusahaan, yang dimana batas ketentuannya adalah sebesar 2.5% perbulan, dan kasus ketidak hadiran tertinggi terjadi pada bulan juni

dengan persentase ketidakhadiran sebesar 3.08% atau 37 kasus ketidakhadiran. Jika dilihat kembali pada tabel, kasus ketidakhadiran tanpa keterangan memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan ketidakhadiran dengan keterangan sakit dan izin. Kondisi ketidakhadiran karyawan diperkuat oleh hasil kuesioner *pra survey* yang penulis lakukan pada 10 karyawan PT. Inprintama Asri sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Disiplin Kerja	1. Karyawan selalu datang tepat waktu	2	4	2	2
	2. Berpakaian rapi saat berada di kantor	2	4	3	1
	3. Bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	3	3	2	2
	4. Karyawan tidak pernah mankir kerja	2	4	2	2
	<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

Sumber : Data hasil olahan (2017)

Hasil prasurvei pada 10 karyawan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Inprintama Asri mengalami penurunan dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu tidak setuju 15, dan sangat tidak setuju 9.

Kemudian dari hasil wawancara yang saya lakukan dengan pihak HRD dan beberapa karyawan ternyata ketidakcapaian produksi juga terindikasi karena adanya kendala pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dimana penataan untuk penyimpanan bahan baku tidak terkoordinir secara baik yaitu seperti tidak tersedianya rak khusus untuk penspesialisasian bahan baku yang dihitung dengan satuan meter atau *roll*, terdapat rak kancing yang memiliki nama jenis kancing yang berbeda dengan isinya, dan kurangnya ketersediaan jumlah rak untuk

penyimpanan bahan baku lainnya. Penataan untuk penyimpanan bahan baku yang tidak terkoordinir secara baik ini menjadi kendala atau kesulitan dalam pencarian bahan baku sebelum memulai kegiatan produksi, sehingga banyak waktu yang terbuang hanya untuk pencarian bahan baku sebelum dimulainya kegiatan produksi. Selain penataan penyimpanan bahan baku yang tidak terkoordinir dengan baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif juga terjadi karena adanya senioritas diperusahaan tersebut, yaitu seperti seringnya terjadi pelimpahan tugas atau tanggung jawab oleh karyawan senior kepada karyawan junior dengan jabatan setara dibagian produksi, yang dimana seharusnya pekerjaan tersebut diemban bersama. Sehingga hal tersebut memperlambat proses penyelesaian kegiatan produksi. Selain itu senioritas juga menjadi penghambat bagi kelancaran komunikasi dan kerja sama baik antar karyawan maupun kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif ini diperkuat oleh kuesioner lingkungan kerja, hasil *pra survey* yang penulis lakukan pada 10 karyawan PT. Inprintama Asri sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil *Pra Survey* Lingkungan Kerja**

Variabel	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Lingkungan Kerja	1. Ruang kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja	4	5	1	-
	2. Tersedia ruang kerja cukup luas untuk penyimpanan bahan baku.	3	4	2	1
	3. Komunikasi antara atasan ke bawahan terjalin dengan baik karena komunikasi yang lancar	4	5	1	-
	4. Kerjasama antar karyawan terjalin dengan kekompakan yang tinggi	5	4	1	-
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Sumber : Data hasil olahan (2017)

Hasil prasurvei pada 10 karyawan pada tabel 1.5 menunjukkan lingkungan kerja PT. Inprintama Asri tidak kondusif dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu tidak setuju 18, dan sangat tidak setuju 16.

Melihat fenomena ini maka dapat terlihat jelas, bahwa adanya sebuah kendala bagi perusahaan dengan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena kedisiplinan kerja para karyawan yang tercermin dari absensi karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang didapat berdasarkan dari data hasil wawancara atau kuesioner. Sehingga tidak terlepas dari yang dikemukakan para ahli bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak untuk memperbaiki kinerja karyawan, sehingga penulis ingin mengkaji sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri, dengan pengambilan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Inprintama Asri)**”.

## **1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

1. Adanya penurunan kinerja yang dikarenakan tidak tercapai target produksi pesanan dalam periode juli 2015 sampai dengan juni 2016.
2. Adanya kedisiplinan yang buruk karena banyaknya karyawan yang mankir kerja, terlambat masuk kerja, dan tidak menaati peraturan perusahaan, yang tercermin dalam data absensi setiap bulannya dalam periode juli 2015 sampai dengan juni 2016.

3. Adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dikarenakan dekorasi atau penataan penyimpanan bahan baku yang kurang terkoordinir.
4. Adanya lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif, senioritas yang menghambat kelancaran komunikasi dan kerja sama baik antar karyawan maupun antar kelompok kerja.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inprintama Asri).

### **1.3. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri?
4. Apakah disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Bertolak dari rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri.
4. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inprintama Asri.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi yang mendukung upaya perbaikan dan aktifitas usaha yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi akademisi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai arti penting dan pengaruh dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel pembentuk kinerja.

3. Bagi peneliti kedepan, diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau sebagai sarana acuan bagi penelitian selanjutnya.