

# **BAB 1**

## **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 operasionalnya, 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 karyawannya 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 yang baik juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti peraturan yang diatur dalam perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. 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.

Penerapan disiplin dapat berupa adanya ketentuan mengenai jam masuk kerja, batas dalam pengambilan cuti, prosedur dalam pengajuan cuti, kerapian, dan ketentuan dalam hal absensi. Permasalahan yang sering terjadi adalah banyak karyawan yang tidak menganggap penting beberapa peraturan perusahaan, seperti absensi. Banyak karyawan yang dapat memanipulasi jam masuk kantor dengan berbagai alasan, termasuk untuk urusan pribadi. Hal ini menyebabkan aktivitas pekerjaan terhambat karena karyawan tidak datang tepat waktu.

Kinerja merupakan cerminan atau hasil yang terlihat dari diri karyawan selama bekerja di suatu perusahaan. Baik atau tidaknya kinerja seseorang tergantung oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun luar diri karyawan tersebut. Motivasi dalam diri karyawan sangat penting agar kinerja yang baik tetap terjaga. Untuk memiliki motivasi yang menunjang kinerjanya, karyawan perlu bekerja pada lingkungan yang menyenangkan. Suasana dalam pekerjaan dapat mempengaruhi *mood* karyawan yang berdampak langsung pada hasil pekerjaan yang dilakukan.

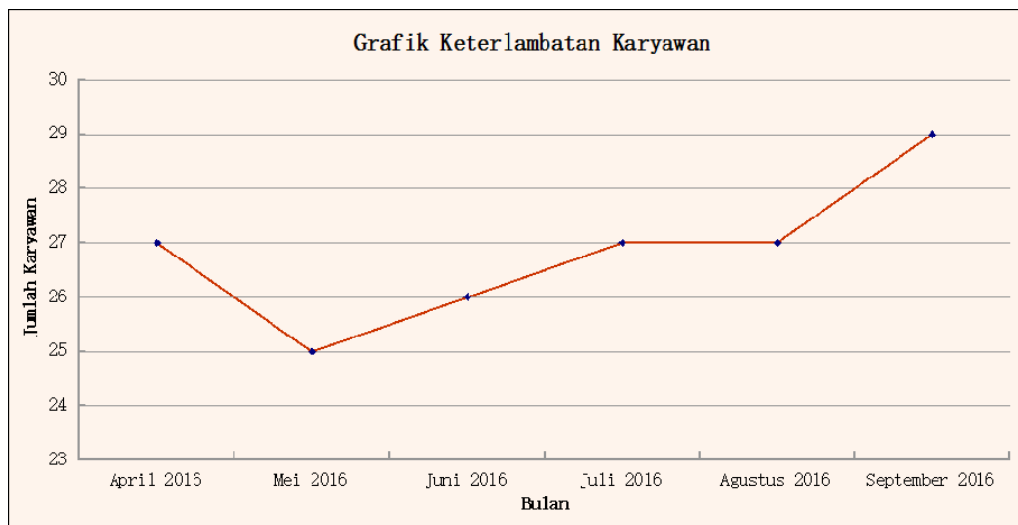
Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT Jadin Pratama merupakan perusahaan berbasis IT yang berfungsi menyediakan jasa bagi konsumen dalam hal pengadaan komputer dan perangkat elektronik yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan. PT Jadin Pratama telah berdiri cukup lama, memiliki beberapa divisi yang terbagi-bagi dengan jumlah karyawan yang berkisar kurang lebih 50 orang. Perusahaan ini juga menerapkan sistem disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun, permasalahan yang sering timbul adalah banyak karyawan yang belum bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang masih sering terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan tidak sedikit yang mengundurkan diri karena tidak mampu mengikuti prosedur ataupun peraturan dari perusahaan ini. Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT Jadin Pratama yang tercatat dari bulan April 2016 hingga September 2016 :

Tabel 1.1 : Data Keterlambatan Karyawan PT Jadin Pratama

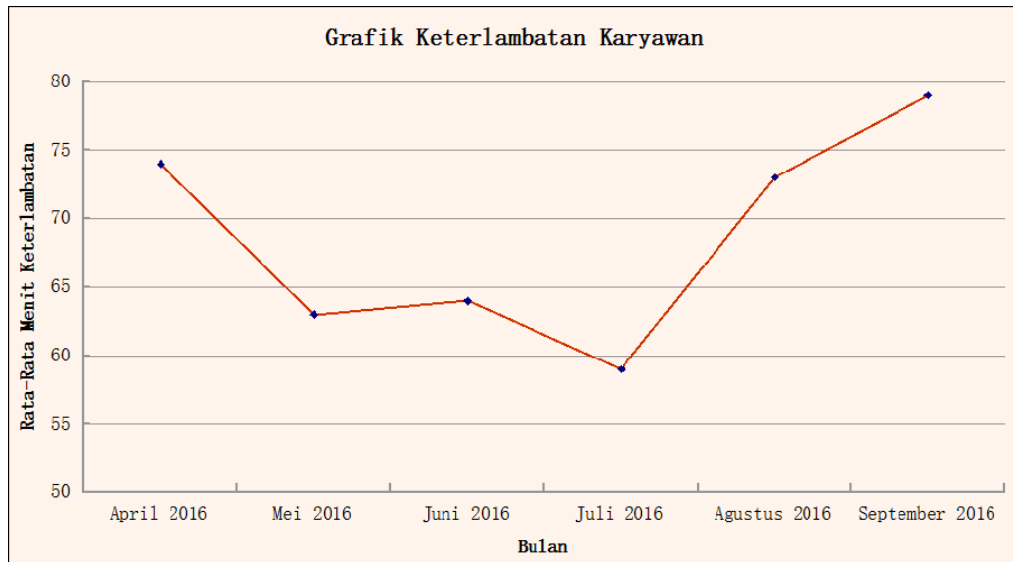
<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Rata-Rata Menit Keterlambatan</b>
April 2016	27	74 menit
Mei 2016	25	63 menit
Juni 2016	26	64 menit
Juli 2016	27	59 menit
Agustus 2016	27	73 menit
September 2016	29	79 menit
<b>Rata-Rata</b>	<b>26</b>	<b>68 menit</b>

Sumber : Data Sekunder, 2016



Sumber : Data Sekunder, 2016

Gambar 1.1 : Grafik Keterlambatan Karyawan (jumlah karyawan)



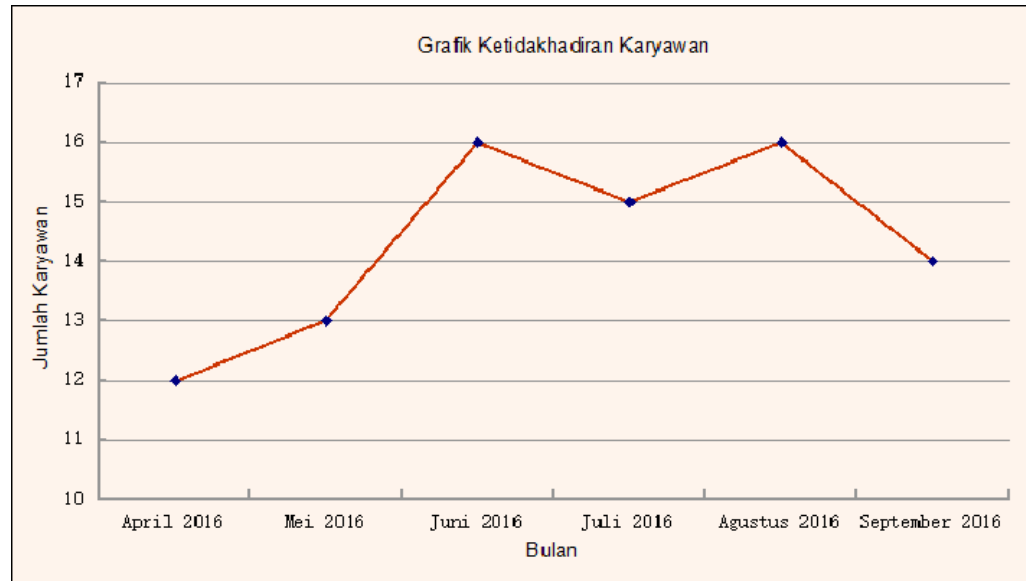
Sumber : Data Sekunder, 2016

Gambar 1.2 : Grafik Keterlambatan Karyawan (rata-rata menit keterlambatan)

Tabel 1.2 : Data Ketidakhadiran Karyawan PT Jadin Pratama

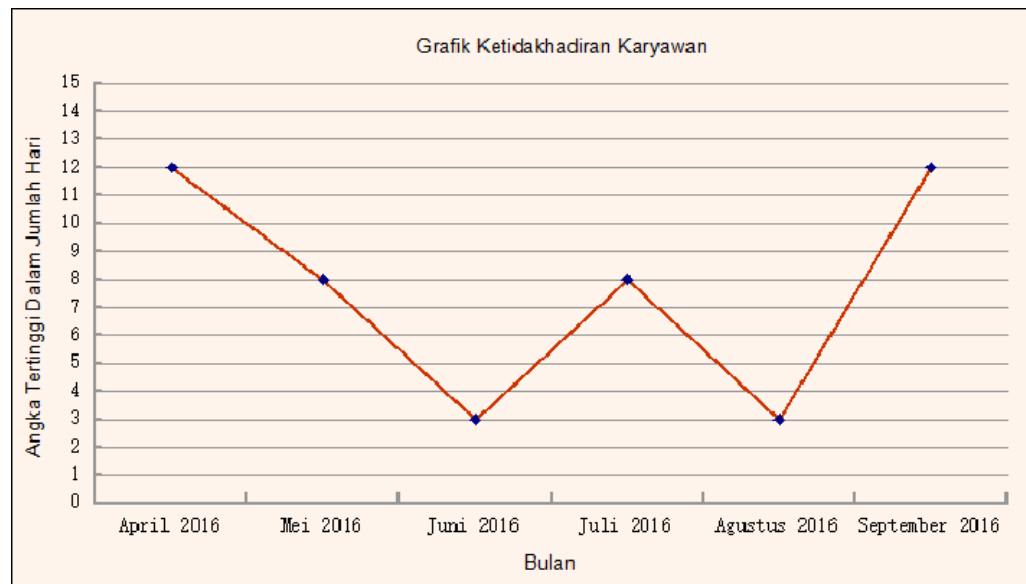
BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ANGKA TERTINGGI KETIDAKHADIRAN
April 2016	12	12 hari
Mei 2016	13	8 hari
Juni 2016	16	3 hari
Juli 2016	15	8 hari
Agustus 2016	16	3 hari
September 2016	14	12 hari
<b>Rata-Rata</b>	<b>14</b>	<b>7 hari</b>

Sumber: Data Sekunder, 2016



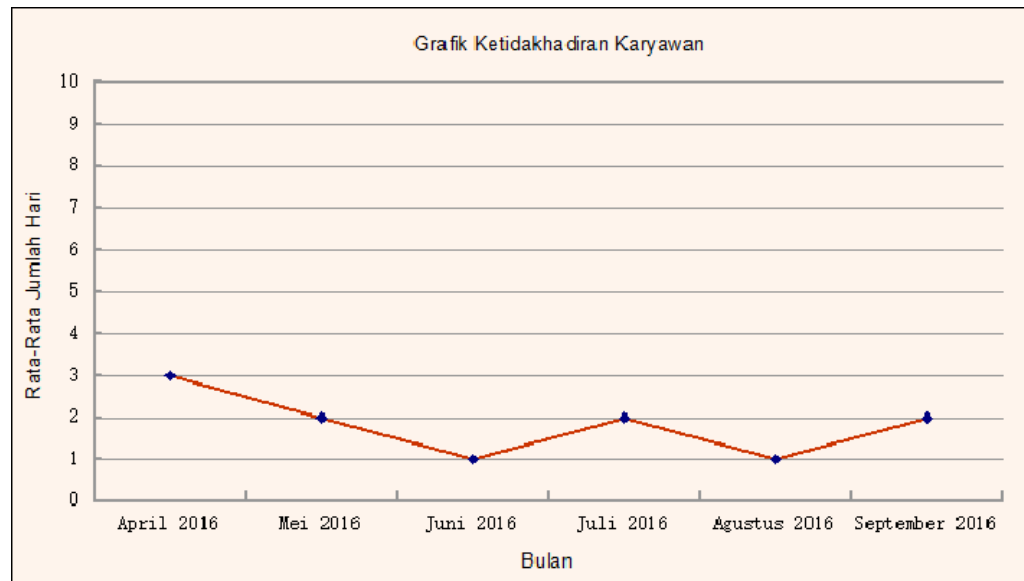
Sumber : Data Sekunder, 2016

Gambar 1.3 : Grafik Ketidakhadiran Karyawan (jumlah karyawan)



Sumber : Data Sekunder, 2016

Gambar 1.4 : Grafik Ketidakhadiran Karyawan (angka tertinggi dalam hitungan hari)



Sumber : Data Sekunder, 2016

Gambar 1.5 : Grafik Ketidakhadiran Karyawan (rata-rata jumlah hari)

Pada data keterlambatan dan ketidakhadiran di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat maupun tidak hadir dalam 1 bulan cukup tinggi. Data ini diambil berdasarkan data karyawan bagian office yang berjumlah 35 orang, belum termasuk data karyawan bagian teknisi dan kurir. Data keterlambatan menunjukkan kenaikan dari Mei 2016 hingga September 2016 dengan rata-rata karyawan yang terlambat sebanyak 26 orang setiap bulannya, sedangkan data ketidakhadiran menunjukkan angka fluktuatif, dimana jumlah karyawan yang tidak masuk kerja naik turun setiap bulannya dengan rata-rata karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak 14 orang selama satu bulan. Bila terus dibiarkan, maka hal ini tentu akan menjadi permasalahan serius bagi kinerja organisasi karena kehadiran maupun

ketepatan waktu merupakan cerminan dari kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan ini masih tergolong kaku pada beberapa divisi, dimana terkadang dapat ditemukan hubungan yang kurang harmonis antara staff dengan atasan yang dapat dilihat dari kurangnya komunikasi, pemberian saran, atau sosialisasi mengenai peraturan terbaru dari perusahaan. Kurangnya sosialisasi menjadi permasalahan utama dalam lingkungan kerja PT Jadin Pratama, hal ini menyebabkan karyawan kurang memahami peraturan yang baru dikeluarkan oleh pihak HRD dan menyebabkan karyawan tidak nyaman selama bekerja.

Hal lain yang ditemui di perusahaan ini adalah fasilitas dalam pekerjaannya kurang, seperti akses internet yang dibatasi sehingga menyulitkan dalam bekerja terutama dalam proses pencarian data dari website-website tertentu. Selain itu terdapat penyatuan divisi yang berbeda cara bekerja dalam satu ruangan, sehingga menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja dikarenakan kebisingan divisi yang bertugas menghubungi customer setiap harinya. Suasana dalam pekerjaannya juga cenderung sendiri-sendiri, sehingga kurang banyak komunikasi antara bawahan dengan atasan.

Kondisi yang terjadi saat ini di PT Jadin Pratama adalah kurangnya penerapan disiplin kerja yang ketat sehingga kinerja karyawan tidak mencapai harapan perusahaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menjadi permasalahan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.



Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT Jadin Pratama dengan topik : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jadin Pratama”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, dapat disimpulkan mengenai penyebab kinerja karyawan yang masih belum maksimal, yaitu :

1. Kurangnya penerapan disiplin kerja sehingga banyak karyawan yang masih terlambat dan tidak masuk kerja dengan keterangan yang kurang jelas
2. Kurangnya sosialisasi dari atasan terhadap bawahan mengenai peraturan dalam perusahaan sehingga karyawan tidak memahami peraturan dengan baik
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa permasalahan yang ditemui di PT Jadin Pratama, pembahasan pada penelitian ini dibatasi pada faktor penentu yang paling membuat kinerja karyawan menurun, yaitu faktor-faktor seperti penerapan disiplin kerja dan faktor lingkungan kerja pada PT Jadin Pratama

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang serta identifikasi masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai saran dan bahan pertimbangan bagi PT Jadin Pratama yang

diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Selain itu dapat memberikan gambaran kondisi perusahaan saat ini, sehingga perusahaan dapat memperbaiki strateginya guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

## 2. Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jadin Pratama dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

## 3. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam memperluas wawasan dan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya dalam hal kinerja karyawan yang dikaitkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga merupakan syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul.