

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2013).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Artinya, kinerja karyawan ialah faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja karyawan dan tujuan organisasi mempunyai sifat dependensi, yang mana semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai dan begitu pun sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil yang tidak sesuai. Menurut (Yogatama dan Mudhawati, 2020) kinerja dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas individu yang menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar atau yang sudah ditentukan.

Menurut (Lubis, 2020) meyakini bahwa kinerja karyawan tidak akan terjadi begitu saja, tentu ada faktor lain seperti sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik. Ia juga melihat faktor pendukung lainnya seperti lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, disiplin kerja, teknologi yang memadai, motivasi, pendidikan pelatihan dan lainnya. Selain hal yang disebutkan sebelumnya, adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang kerap kali ditemukan antara lain kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini menjadikan kurangnya menaati peraturan karena tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Fenomena inilah yang ditemui oleh peneliti di salah satu perusahaan di Surabaya yaitu PT Surabaya Sumber Teknik.

PT. Surabaya Sumber Teknik merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa perbaikan, penggantian spare parts (OEM/COO) dan perawatan segala jenis mesin diesel yang berhubungan dengan mesin kapal, mesin pembangkit listrik tenaga diesel, dan generator, yang telah berkecimpung sejak tahun 2012. Perusahaan ini memiliki beberapa tenaga ahli yang telah berpengalaman dalam bidang bubut (machining), colter, dan las (welding) dan juga untuk melakukan perbaikan (maintenance), penggantian spare parts (OEM/COO) dan perawatan mesin diesel yang bermasalah.

Menurut hasil observasi di PT. Surabaya Sumber Teknik peneliti menemukan bahwa perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir tidak dapat

mencapai target kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2019	150 Unit	133 Unit	88,6%
2020	160 Unit	103 Unit	64,3%
2021	170 Unit	121 Unit	71,1%

Tabel 1.1 Data Realisasi Target PT. Surabaya Sumber Teknik

(Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022)

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya. Terlihat pada tahun 2019 dari target 150 pekerjaan pertahun hanya terselesaikan 133 atau dengan prosentase 88,6%, dan pada tahun 2020 dari 160 pekerjaan yang ditargetkan perusahaan hanya 103 pekerjaan yang dapat terselesaikan atau dengan prosentase 64% dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 sedikit ada kenaikan ketercapaian target yaitu sebesar 71,1%. Namun hal tersebut belum mampu menunjukkan tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut diduga karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya tingkat disiplin karyawan, dan kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada PT. Surabaya sumber teknik ditemui bahwa lingkungan kerja secara fisik masih kurang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti & Nunur Rahadian, 2018). Kondisi lingkungan kerja fisik bersifat nyata, lingkungan kerja ini

berfokus pada kondisi tempat atau ruangan (apabila di dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Ditemui di perusahaan, pencahayaan ruangan yang kurang maksimal sehingga dapat mengganggu pengelihatan dan focus kerja, peralatan kerja yang belum memadai seperti banyak yang rusak, berkarat, dan patah serta suhu udara pada siang hari begitu panas yang di sebabkan karena daya pancaran panas saat proses pengelasan, dan juga bising dari proses pengerjaan barang membuat komunikasi antar karyawan kurang terdengar jelas yang menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan dalam pengerjaan barang. Sehingga hal tersebut perlu untuk diperbaiki, karena lingkungan kerja fisik yang mempunyai standart yang baik, akan sangat membantu dalam kerja serta meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai visi serta misi perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya akan pemenuhan dan pemanfaatan lingkungan kerja fisik yang optimal guna mendukung keefektifan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nizar Yogatam dan Wulan Alik Mudhawati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, belum tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah karena rendahnya tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaannya adalah suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Fathoni, 2014). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Handoko & Waluyo, 2017). Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Pangarso & Susanti, 2016). Oleh karena itu, upaya pembinaan perilaku disiplin harus dilakukan secara berkesinambungan dan menyeluruh (Rivai, 2017:958). Salah satu bentuk disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Surabaya sumber teknik adalah monitoring melalui absensi karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan PT. Surabaya sumber teknik menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang izin kerja dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat pada table 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Persentase
		Sakit	Izin	Alfa		
2019	59 Karyawan	5	7	11	23	39%
2020	59 Karyawan	8	13	16	37	63%
2021	59 Karyawan	6	10	9	25	42%

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik

Sumber : PT. Surabaya Sumber Teknik, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja cukup tinggi, utamanya pada tahun 2020 yaitu sebanyak 37 ketidakhadiran karyawan atau dengan persentase 63%, padahal tingkat kedisiplinan karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Selain di temukan masalah pada absensi karyawan, pada perusahaan ini ditemukan pula bentuk ketidakhadiran pegawai seperti

pelanggaran peraturan K3 yang telah di buat oleh perusahaan yaitu, tidak memakai kaca mata safety saat melakukan proses pekerjaan, memakai masker industri saat melakukan pengecatan maupun pengelasan, serta memakai sepatu safety saat bekerja. Sedangkan, disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey & Ruliyanto, 2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai & Sagala, 2015).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan adalah kurangnya motivasi dari atasan terhadap bawahannya. Menurut (Uno, 2017) motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam ataupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Suparno Eko Widodo, 2015:187). berdasarkan hasil observasi terhadap beberapa karyawan PT. Surabaya sumber teknik kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, dan juga tidak adanya pengembangan karyawan baik dari segi pelatihan ataupun jenjang karir yang jelas. Sehingga, menyebabkan kurang semangatnya mereka dalam bekerja yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vica

Saputro & Tina Melinda, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Ahmad Adi Arifai, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga penting untuk meningkatkan motivasi karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Maka berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah di temukan dan diuraikan diatas, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja sebagai yang terkait dalam penelitian ini maka didapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surabaya Sumber Teknik?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Sumber Teknik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Sumber Teknik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Sumber Tekin.

1.4 Manfaat

A. Bagi PT. Surabaya Sumber Tekin.

Bagi Perusahaan, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengambilan kebijakan maupun keputusan yang lebih baik bagi perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan motivasi kerja karyawan.

B. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan – rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengambilan kebijakan perusahaan dan peningkatan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

C. Bagi Peneliti

Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan kaitannya kinerja dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.