

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengutamakan pada unsur sumber daya manusia. Tugas Sumber Daya Manusia adalah mengelola manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan hasil pekerjaannya. Semua kegiatan diprakarsi dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota sebuah organisasi termasuk perusahaan. Berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai hambatan pasti selalu ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukannya. Akan tetapi, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik adalah tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang optimal adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Manajemen sangat berperan untuk meningkatkan

kinerja karyawan dengan mengkombinasikan dan menggunakan seluruh sarana produksi dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen juga berperan secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan kinerja bagi karyawan. Kinerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang lingkungan, disiplin dan motivasi kerja. Jika lingkungan, disiplin dan motivasi kerja baik maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman 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.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peranan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar karyawan dalam bekerja

sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan perusahaan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Dayup Indo Jakarta, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sport glove (sarung tangan golf). Perusahaan ini terletak di Kawasan Berikat Nusantara Cakung-Cilincing Jakarta mengutamakan kualitas dari produk yang dihasilkan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Pada perusahaan PT. Dayup Indo kondisi fisik lingkungan perusahaan sudah terbilang tertata dan sangat rapih pada bagian pabrik produksinya. Perusahaan ini sangat mengutamakan bagian lingkungan sekitar pabrik agar para karyawan produksi sangat nyaman dan membuat karyawan produksi merasa aman pada saat berlangsungnya kerja. Fasilitas yang diberikan terbilang sudah memadai untuk karyawan produksi. Seperti tempat makan siang, toilet yang bersih dan sangat terjaga, mushola untuk tempat ibadah, klinik, ruangan telepon darurat untuk karyawan produksi, dan berjalannya K3 (Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja) sehingga para karyawan merasakan kenyamanannya pada saat bekerja.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuannya bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan dan ikut serta secara aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kiat

sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Melihat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, sudah selayaknya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia ditetapkan sebagai prioritas utama.

Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap karyawan. Tidak sedikit perusahaan yang hanya mengejar keuntungannya dan mengabaikan para pekerja, untuk mempertahankan eksistensinya dan kelangsungan hidup perusahaan justru harus bersikap menguntungkan. Dalam arti harus mampu memadukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperhatikan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor kurangnya perhatian terhadap pekerja.

Fakta membuktikan bahwa perusahaan kurang berpihak kepada kepentingan karyawan. Jadi, karyawan cenderung menata kemampuan yang dimiliki seoptimal mungkin dengan harapan dapat mencari penghidupan yang lebih pasti ditempat lain.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan target dari sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang diterima dari bagian administrasi PT. Dayup Indo, kinerja perusahaan dapat dikatakan tidak stabil.

Hal ini dapat dilihat dari data produksi yang dilakukan perusahaan selama lima bulan terakhir (Periode Maret 2017 – Juli 2017) yang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi PT. Dayup Indo Pada Periode
Maret 2017 – Juli 2017

No	Bulan	Jumlah Produksi	Target Produksi	Presentase
1	Maret	1044 pcs	2000	52,2%
2	April	3064 pcs	4000	76,6%
3	Mei	6125 pcs	4000	153,12%
4	Juni	4533 pcs	4000	113,32%
5	Juli	3340 pcs	4000	83,5%

Sumber: Data Bagian Administrasi Produksi PT. Dayup Indo 2017

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kinerja dalam hal jumlah produksi mengalami kenikan pada bulan Mei yaitu dengan hasil presentase 153%. Akan tetapi pada bulan Juni mengalami penurunan, meskipun presentase menurun produksinya melebihi pada target yang ditentukan, tetapi pada bulan Juli jumlah produksi mengalami penurunan dari target yang ditentukan dan menyebabkan nilai presentase jauh lebih menurun.

Tabel 1.2 Data Jumlah Barang Rusak PT. Dayup Indo Pada Periode
Maret 2017 – Juli 2017

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Barang Rusak	Presentatase
1	Maret	1044 pcs	56	5,36%
2	April	3064 pcs	98	3,19%
3	Mei	6125 pcs	90	1,46%
4	Juni	4533 pcs	100	2,20%
5	Juli	3340 pcs	102	3,05%
Total Rata-Rata		18106 pcs	446	2.46%

Sumber: Data Bagian Administrasi Produksi PT. Dayup Indo 2017

Tabel 1.3 Data Tolak Ukur Presentase Pada Jumlah Kerusakan Barang

Presentase	Keterangan
0 – 5%	Kerusakan Relatif Kecil
5,5% - 10%	Kerusakan Sedang
10,5% - >20%	Kerusakan Berat

Sumber: Data Bagian Administrasi Produksi PT. Dayup Indo 2017

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah barang yang rusak pada periode Maret 2017 – Juli 2017 mencapai 446 pcs dari total produksi sebanyak 18.106 pcs dengan rata-rata persentase 2,46%. Dengan jumlah presentase seperti itu maka masih dianggap relatif kecil oleh bagian administrasi produksi, karena sesuai dengan data tolak ukur pada Tabel 1.3 presentase tidak lebih dari 5% maka masih dikatakan kerusakan relatif kecil dan dapat diatasi secara baik sehingga meminimalisir barang yang rusak.

Selain itu, perusahaan juga terkadang mendapat beberapa kesulitan jika akan memproduksi produk model baru. Hal ini karena kurangnya pengetahuan dari para karyawan sehingga terkadang memerlukan waktu yang lebih banyak dalam melakukan produksi produk baru. Para karyawan merasa belum mengerti jika harus mengerjakan produk model baru sehingga terkadang mereka harus dibimbing secara langsung oleh bagian *quality control*, dan hal ini memakan waktu yang cukup lama.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai dan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Setelah melakukan penelitian awal dan observasi terhadap permasalahan yang ada di PT. Dayup Indo, peneliti mendapatkan data mengenai absensi dan keterlambatan dari karyawan PT. Dayup Indo selama 2 tahun (2016-2017).

Tingginya angka absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan PT. Dayup Indo. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4 Absensi dan Keterlambatan Karyawan

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Terlambat	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Januari	7	6	6	5	2	1
Februari	0	3	2	1	3	2
Maret	3	7	3	0	0	0
April	4	0	2	2	0	0
Mei	1	7	0	0	2	1
Juni	1	6	0	2	0	0
Juli	3	3	2	5	0	1
Agustus	0	3	7	2	0	2
September	2	3	7	1	0	0
Oktober	6	2	2	3	0	0
November	5	2	3	4	1	0
Desember	7	6	1	3	0	0
Jumlah	39	48	33	28	8	7

Sumber : Data Bagian Administrasi PT Dayup Indo 2017

Motivasi kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar adanya tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka dengan lingkungan yang baik motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan juga akan meningkat.

Melihat fenomena yang berkembang saat ini di PT. DAYUP INDO, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hal ini, dimana kinerja karyawan dijadikan variabel independen yang digunakan dibatasi pada kedisiplinan kerja, lingkungan dan motivasi kerja dimana ketiga variabel tersebut dijustifikasi oleh peneliti, dengan judul “ **Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan R&D Produksi PT. DAYUP INDO**”.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan adalah, sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAYUP INDO.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAYUP INDO.
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAYUP INDO.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan, disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DAYUP INDO.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

3. Bagi Perbaikan Praktek – Praktek Profesional

Hasil pengujian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan, disiplin, motivasi perusahaan.