

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Menurut penelitian mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan, yang berlokasi di jalan Pulau Kangean No. 1 MABAR, Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20242, merupakan perusahaan di bidang distributor es cream wall's cabang Unilever di Medan, yang terbentuk pada tahun 1994 dan berjalan produksi pada tahun 1995 yang terletak di Kawasan Industri Medan yakni hasil produksi dari PT. Unilever yang bekerja sama untuk memasarkan produknya di Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD, dalam pelaksanaannya fenomena yang terjadi dalam sumber daya manusia pada kinerja PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan belum berjalan dengan efektif, banyak karyawan tidak taat dalam peraturan yang ditentukan, dengan telat masuk, tidak efektif dalam melaksanakan tugas dan mangkir dalam pekerjaan, kinerja karyawan ini belum memadai diakibatkan fasilitas pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran,

visi dan misi organisasi. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tingkat pengukuran kinerja, pengukuran kinerja suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat kehadiran [1].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan [2]. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi [3].

PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara salah satunya memperhatikan faktor lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, dan sulit berkonsentrasi berakibat menurunkan produktifitas kerja. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Perusahaan harus mampu menyediakan keadaan yang baik sehingga mampu membuat para karyawan tetap bekerja produktif untuk mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan mempunyai visi target penjualan melalui berbagai macam strategi. Menghadapi era persaingan sekarang ini, perusahaan menuntut produktifitas karyawan yang tinggi sehingga perlu dilakukan observasi lingkungan karyawan agar mendukung pencapaian target penjualan. Di dalam lingkungan kerja pada perusahaan ini, kondisi lingkungan kerja fisik terdapat ruangan kerja tidak nyaman serta kurang bersih dikarenakan belum tertata rapi/berantakan kotak/kardus bekas es cream serta isolatif dan tali plastik yang tentu saja besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat dan tidak kondusif berpotensi menjadi

penyebab menurunnya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja non fisik terdapat jenjang karir belum ada serta tidak mendapatkan fasilitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik pada perusahaan ini, belum terlihat suasana kerja dan hubungan yang baik antara bawahan dengan pimpinan, dimana berpengaruh terhadap berjalannya kegiatan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam maupun di luar perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktifitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi.

Tabel 1.1
Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan
Bulan Agustus - Desember 2016

Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Dinas Luar
Agustus	89%	8%	1%	2%
September	87%	9%	3%	1%
Oktober	88%	8%	2%	2%
November	88%	7%	3%	2%
Desember	87%	10%	2%	1%

Sumber: PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan (Data diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober 2016 persentase ketidakhadiran karyawan meningkat dari bulan sebelumnya yaitu dari 8% menjadi 9%, pada bulan November persentase ketidakhadiran menurun menjadi 7% dan kembali meningkat pada bulan Desember menjadi 10%. Kenaikan dan penurunan rata-rata tingkat kehadiran karyawan per bulan pada tahun 2016 dengan jumlah 80 orang dan dengan *standard* waktu masuk setiap bulannya 26 hari. Dapat kita lihat pada tabel di atas bahwa rata-rata tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan

(tidak sesuai *standard* waktu yang ditetapkan yaitu 26 hari). Pada bulan Oktober dan Desember tingkat kehadiran tidak sesuai *standard* (menurun) diikuti dengan pencapaian hasil produktivitas yang tidak sesuai dengan *standard* pencapaian yang telah ditetapkan. Maka diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Tingkat absensi yang baik mencerminkan kedisiplinan yang ada pada diri karyawan juga baik.

Pada perusahaan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan presentase ketidakhadiran karyawan tidak boleh melebihi 5%. Jika seluruh karyawan hadir semua dalam tiap bulan sesuai dengan *standard* waktu 26 hari maka persentase 100%. Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan dikatakan tidak baik. Alasan terjadinya ketidakhadiran yang meningkat dikarenakan adanya keterangan sakit, cuti khusus contohnya adanya kerabat keluarga yang meninggal, pembayaran gaji yang tidak tetap/menunda waktu dikarenakan tingkat penjualan menurun, kurang adanya insentif lembur, serta cuti tanpa keterangan karyawan/absensi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [4]. Disiplin merupakan penyesuaian diri dengan sukarela taat pada peraturan perusahaan. Di dalam praktek kedisiplinan mengandung dua unsur yaitu unsur positif dan unsur negatif. Unsur positif adalah sikap menerima tugas dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya. Unsur negatif adalah sikap tidak taat pada aturan dengan keterlambatan kerja, kurangnya rasa hormat, mangkir/ketidakhadiran kerja, dan serta kesadaran yang mempengaruhi perilaku dan hasil kerja [2]. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja serta diperoleh manfaat kerja yang menyenangkan dimana akan menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi, apabila konsisten dan tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan kurang disiplin dalam absensi, dimana masih adanya karyawan yang mangkir dalam bekerja seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat judul ini lebih jauh, seberapa besar lingkungan

kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan dengan memilih judul sebagai berikut:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
3. Objek Pengamatan : Karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2016

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian yang dapat dijadikan sumber informasi dalam mengembangkan kegiatan penelitian selanjutnya. Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan peneliti, diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau informasi bermanfaat bagi PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan, dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini, peneliti dapat belajar bagaimana mengidentifikasi suatu masalah dan menganalisis serta mencari dan menentukan bagaimana cara penyelesaiannya. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam mengkombinasikan teori-teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan dengan kenyataan di lapangan khususnya di bidang MSDM berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian sejenis.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Lisda Rahmasari (2013) dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang”**.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas disiplin, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan [2]. Kondisi lingkungan yang kondusif akan lebih fokus dalam bekerja dan sangat mempengaruhi jalannya kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung untu memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga menjadi salah satu alasan penentu baik atau tidaknya

karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.
3. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2013, penelitian ini dilakukan pada 2016.



UNIVERSITAS MIKROSKIL