

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat berkembang pesat penuh dengan tantangan dan perubahan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha. Salah satu bidang usaha yang mengalami persaingan ketat adalah industri perdagangan dimana banyak sekali pengusaha–pengusaha yang bergerak dalam bidang perdagangan baik usaha baru maupun usaha lama.

Untuk mengantisipasi kondisi saat ini dengan persaingan yang semakin ketat para pengusaha melakukan berbagai upaya, antara lain dengan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan produk berkualitas dengan harga yang bersaing. Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki. Banyak perusahaan mengalami penurunan usaha karena terpaku pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), yang potensinya digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam

lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala yang besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

PD. Barokah Mandiri Bandung sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan besar (distributor) hasil bumi seperti: kacang tanah, bawang putih, rawit kering, tepung bawang dan hasil bumi lainnya. Perusahaan menjual barang-barangnya pada konsumen bisnis toko grosir yang ada di pasar-pasar tradisional di wilayah Bandung dan sekitar Jawa Barat. Proses

pengemasan ulang barang merupakan bagian dari pekerjaan karyawan bagian produksi. Serta memiliki kualitas pelayanan free ongkir barang, juga tepat waktu dalam masalah pengiriman dan mempunyai keunggulan kualitas barang yang baik. Yang membedakan dengan perusahaan distributor lainnya adalah perusahaan ini mempunyai keunggulan barang dengan kualitas super juga dengan berbagai ukuran kemasan sehingga memudahkan konsumen untuk memilih barang yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan. Seluruh barang disortir dahulu sebelum masuk pengemasan jadi kualitas dan kuantitasnya terjaga.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu hasil yang dicapai atau dilakukan karyawan maupun tidak dilakukan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada perusahaan termasuk hasil kerja kualitas yang dihasilkan. Menurut Siagian (2005:45), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Strategi peningkatan kinerja cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, dan jika tidak dapat diatasi maka

karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam bekerja. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:22-23) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada perusahaan ini, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan kinerja secara keseluruhan.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan, maka penulis melakukan survei awal dengan membagikan kuisioner kepada 68 karyawan. Data yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja karyawan
PD. Barokah Mandiri Bandung

No	Kinerja Karyawan	Persentase bobot penilaian	Bobot Standar
1	Kualitas pekerjaan	72%	100%
2	Kuantitas kerja	54%	100%
3	Kemampuan kerja sama	51%	100%
4	Tanggung jawab	51%	100%
5	Inisiatif	62%	100%
	Total	58%	100%

Sumber: Hasil pra survey 2015

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan Saat ini di PD. Barokah Mandiri Bandung secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif masih terlihat kurang maksimal. Jadi berdasarkan data tersebut maka kinerja karyawan yaitu 58% dari 100% total bobot standar. Beberapa hal yang masih rendah dicapai seperti kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar belum optimal, kuantitas kerja dinilai tidak sesuai dengan harapan contohnya masih saja ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga produk barang yang dihasilkan tidak sesuai standar, Serta rendahnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja menjadi suatu masalah yang perlu segera diperbaiki mengingat dalam kegiatan pengemasan diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan keinginan juga kurangnya komunikasi dengan atasan menjadi penghambat karyawan dalam

meningkatkan kualitas dan kuantitas barang, karyawan lebih cenderung bekerja secara individual. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan masih belum optimal contohnya kurang teliti dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta kurangnya inisiatif para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan inovatif, tidak adanya kompetisi positif dalam lingkungan pekerjaan dan kurang berkontribusi dalam menentukan arah dalam setiap kegiatan perusahaan .Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan. Dalam rangka pencapaian kinerja karyawan perusahaan melakukan program penilaian disiplin dan lingkungan kerja bagi seluruh karyawannya.

Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor yang dominan mempengaruhinya adalah tingkat disiplin. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Adapapun pendapat yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan.

Disiplin kerja yang berada pada perusahaan secara keseluruhan belum optimal, masih saja ada karyawan yang melanggar ketentuan yang telah

ditetapkan perusahaan. Diantaranya dilihat dari karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, dilihat dari masih adanya karyawan yang sering masuk terlambat kerja dan masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut adalah data mengenai absensi karyawan triwulan pertama tahun 2015.

Tabel 1.2

Absensi karyawan PD. Barokah Mandiri Bandung periode triwulan 1 tahun 2015

No	Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja
1	Januari	68	-	2	1	3	26
2	Februari	68	3	1	6	10	26
3	Maret	68	3	5	10	18	26

Sumber : PD. Barokah Mandiri Bandung

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi. Hal itu dapat dilihat pada bulan pertama periode triwulan tahun 2015, karyawan yang alpa atau tanpa keterangan tidak masuk kerja sebanyak 1 orang dan karyawan yang izin sebanyak 2 orang, pada bulan Februari meningkat dimana karyawan yang alpa atau tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 6 orang, 3 orang sakit, dan 1 orang izin. Pada bulan Maret meningkat kembali menjadi karyawan yang alpa sebanyak 10 orang, 5 orang izin dan 3 orang sakit.

Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan salah satu indikator disiplin kerja yaitu intensitas kehadiran karyawan selama bekerja, karyawan PD. Barokah Mandiri Bandung masih menunjukkan disiplin kerja yang sangat rendah. Disiplin yang sebaik-baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan karena paksaan atau karena tuntutan semata akan tetapi didasarkan atas kesadaran diri dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang

baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah data hasil pengolahan kuisioner disiplin kerja pada PD. Barokah Mandiri Bandung.

Tabel 1.3
Disiplin Kerja PD. Barokah Mandiri Bandung

No	Disiplin Kerja Karyawan	Persentase bobot penilaian	Bobot Standar
1	Frekuensi kehadiran	46%	100%
2	Tingkat kewaspadaan	41%	100%
3	Ketaatan pada standar kerja	48%	100%
4	Ketaatan pada peraturan kerja	35%	100%
5	Etika kerja	43%	100%
	Total	43%	100%

Sumber: Hasil pra survey 2015

Dilihat dari tabel 1.3 dapat dikatakan bahwa kondisi karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja masih terlihat kurang maksimal. Berdasarkan data tersebut diperoleh nilai total 43% dari 100% total bobot standar.

Disiplin kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tampak pada saat masuk bekerja, istirahat dan pada saat pulang bekerja, masih ada beberapa yang melanggar aturan yang ditetapkan contohnya pada saat mereka diharuskan masuk kerja jam 8 pagi akan tetapi masih ada diantara mereka yang terlambat dan terkesan menjadi suatu kebiasaan. Begitu pun saat jam istirahat beberapa

karyawan masih saja ada yang terlambat masuk dan terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan. Dan pada saat jam pulang kerja ada saja karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dari pelanggaran kedisiplinan yang telah terjadi biasanya karyawan mendapat teguran dari atasan, apabila karyawan diketahui tiga kali melakukan pelanggaran dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja di perusahaan, lingkungan kerja yang baik diharapkan memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif sehingga menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha

pengembangan kinerja karyawan. Berikut adalah data hasil pengolahan kuisisioner lingkungan kerja pada PD. Barokah Mandiri Bandung.

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja PD. Barokah Mandiri Bandung

No	Lingkungan karyawan	Persentase	Bobot
1	Dimensi fisik <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pencahayaan ruang kerja ➤ Sirkulasi udara ➤ Kebisingan ➤ Penggunaan warna ruang ➤ Kelembaban udara ➤ Fasilitas 	25%	100%
2	Dimensi non fisik <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hubungan yang harmonis ➤ Kesempatan untuk maju ➤ Keamanan dalam bekerja 	37%	100%
	Total	31%	100%

Sumber: Hasil pra survey 2015

Dilihat dari tabel 1.4 dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada PD. Barokah Mandiri Bandung yang meliputi dimensi fisik dan non fisik secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari data tersebut diperoleh nilai total 31% dari bobot standar 100%. Sebagian besar secara keseluruhan terlihat masih rendah seperti lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan ruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna ruangan, kelembaban udara dan fasilitas dinilai masih kurang maksimal. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja terlihat masih belum optimal. Jadi berdasarkan data diatas

lingkungan kerja karyawan yang ada pada PD. Barokah Mandiri Bandung dirasa kurang nyaman dan masih banyak yang harus diperbaiki agar tercipta lingkungan kerja yang sesuai dengan kelayakan standar operasional. Berikut ini adalah permasalahan yang ada meliputi :

Dimensi fisik

1. Tingkat penerangan di ruang kerja harus ditambah kurang pencahayaan akan menjadi hambatan karyawan dalam bekerja.
2. Tingkat sirkulasi udara yang minim menimbulkan suhu panas di ruangan menjadi meningkat.
3. Tingkat kebisingan dalam ruang kerja mengganggu konsentrasi karyawan.
4. Tingkat pewarnaan yang kurang baik dalam ruang kerja menciptakan mood yang kurang baik pula pada karyawan.
5. Kelembaban udara yang ada kurang maksimal.
6. Fasilitas-fasilitas yang ada masih tradisional perlu penambahan secara modern.

Dimensi non fisik

1. Interaksi karyawan terhadap sesama rekan kerja atau kepada atasan dinilai kurang baik.
2. Kurangnya inisiatif karyawan terhadap peluang dan kesempatan untuk maju.
3. Keamanan didalam bekerja dirasa kurang baik karena masih ada masalah yang timbul baik dilingkungan internal maupun eksternal.

Dalam hal tersebut Sedarmayanti (2009:23), mengemukakan bahwa “karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai

suatu hasil yang optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu, lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, penyediaan fasilitas makan, ibadah, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak perusahaan agar karyawan nyaman didalam melakukan aktivitasnya. Adanya disiplin dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan akan memperlancar proses kerja dan akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dilihat betapa pentingnya suatu penilai disiplin dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang terdapat dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PD. Barokah Mandiri Bandung yaitu disiplin dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah mengenai kinerja karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung sebagai berikut :

Disiplin :

1. Disiplin karyawan masih kurang
2. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku kurang maksimal.

Lingkungan kerja fisik :

3. Tata ruang yang tidak teratur dan tidak tersusun.
4. Sirkulasi udara yang belum cukup baik
5. Fasilitas-fasilitas peralatan yang masih manual.

Lingkungan kerja non fisik :

6. Interaksi antar karyawan belum tercipta secara harmonis
7. Keamanan dalam lingkungan kerja terlihat masih kurang

Kinerja karyawan :

8. Kinerja karyawan belum optimal dilihat dari kuantitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab karyawan
9. Kinerja karyawan yang belum maksimal dilihat dari kurang teliti dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, Serta rendahnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PD. Barokah Mandiri Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Barokah Mandiri Bandung, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
2. Lingkungan kerja pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
3. Kinerja karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PD. Barokah Mandiri Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan keputusan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.