**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Persaingan yang terjadi di dunia usaha akhir – akhir ini mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemapuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan, sehinggga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesasaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuaanya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan juga berlaku pada jasa pengiriman. Perkembangan jasa pengiriman berakibat bertambahnya perusahaan-perusahaan baru yang masuk ke dalam bisnis jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pegiriman ini adalah PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir ( JNE ) Kota Bandung yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dll. Banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang sedang berkembang. PT. Tiki JNE Kota Bandung sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik di Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lainya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT.Tiki JNE Kota Bandung, Penulis memperoleh data dari PT.Tiki JNE mengenai kinerja karyawan perusahaan tersebut yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Kinerja Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | Aktual (%) | Standar (%) |
| 1 | Tingkat Kesalahan kerja | 66,7 | 100 |
| 2 | Pencapaiaan target kerja | 73,4 | 100 |
| 3 | Tingkat kerjasama dalam kerja | 73,3 | 100 |
| 4 | Tanggung jawab atas hasil kerja | 60 | 100 |
| 5 | Inisiatif dalam menyelesaikan tugas | 53,3 | 100 |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)***

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik) 71 – 80,99 = CB(Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik) 61 – 70,99 = KB(Kurang Baik)

Berdasarkan hasil pra survey di atas menunjukan variabel kinerja karyawan belum optimal diantaranya inisiatif 53,3%, kerja sama 60%, kualitas 66,7%, dan kuantitas 73,4%, dengan persentase rata-ratanya 65,3%. Tentunya hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki JNE Kota Bandung ini diantaranya seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, moivasi, analisis jabatan, dan pengembangan karir. Dari beberapa faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Untuk memperjelas dugaan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan secara acak dengan 30 responden dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**

**Faktor-Faktor Penting yang Mempengaruhi Kinerja KaryawanPT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung (Dalam %)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Sangat Penting** | **Cukup Penting** | **Kurang penting** | **Tidak Penting** |
| 1 | Seleksi | 13,3 | 43,3 | 36,7 | 6,7 |
| 2 | Penempatan | 10 | 30 | 46,7 | 13,3 |
| 3 | Disiplin Kerja | **53,3** | **33,3** | **13,3** | **-** |
| 4 | Kompensasi | 26,7 | 43,3 | 30 | - |
| 5 | Diklat (Pendidikan & Pelatihan) | 3,3 | 36,7 | 43,3 | 16,7 |
| 6 | Kepemimpinan | 16,7 | 46,7 | 23,3 | 13,3 |
| 7 | Lingkungan Kerja | **46,7** | **40** | **10** | **3,3** |
| 8 | Motivasi | 20 | 50 | 20 | 10 |
| 9 | Prosedur Perusahaan | 6,7 | 30 | 50 | 13,3 |
| 10 | Pengembangan Karir | 16,7 | 43,3 | 23,3 | 16,7 |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)***

Berdasarkan tabel 1.2 dengan 10 variabel di atas faktor-faktor yang penting bagi kinerja karyawan yaitu seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, analisis jabatan dan pengembangan karir, dimana menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tiki JNE Kota Bandung dengan persentasenya paling besar yaitu masing-masing memiliki persentase 53,3 dan 46,7%.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja karyawan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat, dalam absensi karyawan juga masih terdapat yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Berikut data skunder tingkat absensi di PT. Tiki JNE.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung**

**Tahun 2016-2017 Selama 6 Bulan (Dalam %)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Sakit** | **Ijin** | **Cuti** | **Tanpa Keterangan** | **Total** |
| Oktober | 7,9 | 4,3 | 3,6 | 3,8 | **19,6** |
| November | 9,04 | 5,2 | 4,6 | 3,6 | **22,4** |
| Desember | 10,4 | 6,9 | 5,5 | 3,5 | **26,3** |
| Januari | 6,3 | 6,1 | 3,8 | 3,03 | **19,3** |
| Februari | 9,9 | 4,4 | 5,5 | 4,3 | **24,1** |
| Maret | 10,6 | 7,2 | 6,3 | 4,7 | **28,8** |

***Sumber : Data Skunder PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota (JNE) Kota Bandung tahun 2016-2017***

Dari data absensi di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil, bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan tahun 2016-2017. Ketidak hadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena ketidak hadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Selain itu penulis juga melakukan pra survei melalu kuesioner yang diberikan kepada karyawan dengan 30 resoponden secara acak di PT.TIKI JNE Kota Bandung. Adapun data yang penulis peroleh menggunakan pra survei sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Disiplin Kerja PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota (JNE) Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Aktual (%) | Standar (%) |
| 1 | Taat terhadap aturan waktu. | 56,6 | 100 |
| 2 | Taat terhadap peraturan perusahaan. | 66,7 | 100 |
| 3 | Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. | 50 | 100 |
| 4 | Taat terhadap norma perusahan | 70 | 100 |
|  | **Rata-rata** | **60,8** | **100** |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)***

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Tiki JNE Kota Bandung ini ada beberapa permasalahan dengan masih adanya karayawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, tidak taat terhadap aturan perusahaan, tidak taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan tidak taat peraturan lainya, dimana masih di bawah standar dengan nilai rata-ratanya 60,8%. Disiplin kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Selain faktor disiplin kerja yang penting bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar kayawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai, selain itu faktor hubungan karyawan masih terasa kurang harmonis, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang terjalin dengan baik. Selain itu penulis juga melakukan pra survei melalu kuesioner yang diberikan kepada karyawan dengan 30 responden secara acak di PT. Tiki JNE Kota Bandung. Adapun data yang diperoleh mengenai lingkungan kerja melalui pra survei sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Lingkungan Kerja PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Aktual (%) | Standar (%) |
| 1 | Fasilitas perusahaan yang memadai | 60 | 100 |
| 2 | Suasana kekeluargaan antar karyawan | 70 | 100 |
|  | **Rata-rata** | **65** | **100** |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)***

Berdasarkan data pra survei diatas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini dapat dikatakan masih dibawah standar dimana lingkungan kerja fisik 60% dan lingkungan kerja non fisik 70% dengan rata-rata tersebut 65%. Dengan melihat hal tersebut perusahaan harus segera meperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi indikator (penerangan,suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, kebersihan, dan fasilitas) dan lingkungan kerja non fisik yang meliputi (hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan). Agar karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) KOTA BANDUNG ”.**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung, sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan rata-rata mengalami permasalahan, diantaranya :
2. Kuantitas : kecepatan dan kemampuan belum karyawan optimal
3. Kualitas kerja : ketelitian dan hasil kerja sesuai perintah karyawan belum

optimal.

1. Kerja sama : jalin kerjasama dan kekompakan karyawan belum optimal.
2. Tanggung jawab : tanggung jawab atas hasil kerja dan mengambil keputusan

karyawan masih di bawah standar.

1. Inisiatif kerja : kemampuan inisiatif pribadi karyawan masih di bawah

standar.

1. Sikap kurang baik disiplin kerja karyawan, diantaranya:
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.
3. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
4. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang nyaman bagi karyawan, diantaranya :
5. Meja yang saling berdekatan sehinggga membuat karyawan tidak leluasa dalam bergerak.
6. Tata letak ruangan yang terlihat belum rapih.
7. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan masih ada yang belum terjalin dengan baik.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.

**1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
2. Lingkungan kerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.

**1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengtahuan terutama yang berkenaan dengan disiplin kerja,lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.

**1.4.2 Keguanaan Praktis**

a. Kegunaan Bagi Penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai disiplin kerja. Penulis juga dapat mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung. Selain itu penulis juga jadi rajin ke perpustakaan untuk membaca referensi buku,dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.

b. Kegunaan Bagi PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung

Diharapkan dapat memberikan informsai atau masukan bagi perusaaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Perusahaan dapat melakukan komitmen bersama pimpinan dengan karyawan mengenai sanki hukuman terhadap disiplin kerja, dengan demikian dapat menurunkan tingkat kemangkiran yang terjadi.Selain itu dari perusahaan menghetahui faktor lingkungan kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

c. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Bandung.