

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era Globalisasi merupakan suatu perubahan global yang memiliki dampak sangat besar dan cepat, hal ini menuntun aktivitas organisasi untuk membuka diri terhadap berbagai tuntutan suatu perubahan yang ada dan menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Adanya perubahan dalam lingkungan internal dan lingkungan eksternal memberikan dampak positif bagi suatu organisasi salah satunya adalah meningkatnya potensi sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan global.

Berkembangnya era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Dunia industri saat ini sangatlah berkembang, perkembangan industri tersebut tidak lepas dari adanya kemajuan dibidang teknologi. Teknologi hampir menyisihkan tenaga kerja manusia, meskipun demikian tenaga kerja manusia masih dibutuhkan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting karena suatu proses produksi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada sumber daya manusia, dalam memegang kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang direncanakan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang ada.

Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi adalah sebagai modal (*human capital*) yang penting dan strategis bagi perusahaan. Sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang profesional dan berkualitas tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peran Sumber Daya Manusia karyawan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan sangatlah penting.

PT. Rhacindo Adi Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi elektrik, mekanikal, supplier dan sipil. PT. Rhacindo Adi Persada, memacu sumber daya manusia untuk memiliki budaya kerja profesional, disiplin dan jujur, selain didukung manajemen, karyawan yang solid, berpengalaman dibidangnya serta memiliki komitmen.

PT. Rhacindo Adi Persada merupakan perusahaan berkategori kecil masuk dalam golongan K1 yang artinya perusahaan konstruksi swasta yang memiliki pendapatan kurang dari Rp. 500 Juta pertahun, namun jika dibandingkan dengan perusahaan konstruksi swasta golongan K1 PT. Rhacindo Adi Persada masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan konstruksi swasta golongan K1 lainnya. Karena pada dasarnya menganalisis pendapatan perusahaan bertujuan untuk memberikan dasar pertimbangan yang lebih sistematis yang dapat membandingkan kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu dapat dilihat pada Tabel 1.1 yang bersumber dari Gapensi yaitu asosiasi jasa konstruksi nasional mengenai daftar perusahaan konstruksi swasta golongan K1 dengan pendapatan tahun 2019-2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Perusahaan Kontruksi Swasta Golongan K1**  
**dengan Pendapatan Tahun 2019-2020**

No	Nama Perusahaan	Penghasilan Rp (Juta)
1	PT. Abadi Mitra Raya	499
2	PT. Adinugraha Jaya Persada	487
3	PT. Abbas Bumi Perkasa	441
4	PT. Ageng Ritya Anugrah	428
5	PT. Abduh Labuhan Lestari	411
6	PT. Adhika Putra Mandiri	392
7	PT. Ardha Permata	365
8	PT. Akar Bumi Pertiwi	338
9	PT. Rhacindo Adi Persada	326
10	PT. Agung Jaya Madani	301

Sumber : Gapensi

Berdasarkan dari Tabel 1.1 mengenai daftar perusahaan kontruksi swasta golongan K1 dengan pendapatan tahun 2019-2020 menunjukkan bahwa PT. Rhacindo Adi Persada memperoleh pendapatan Rp. 326 Juta pada tahun 2019-2020, jika dibandingkan dengan perusahaan peringkat pertama masih jauh dibawah perusahaan PT. Abadi Mitra Raya dengan memperoleh pendapatan Rp. 499 Juta pada tahun 2019-2020. Maka dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Rhacindo Adi Persada dikatakan rendah dibandingkan dengan perusahaan kontruksi swasta golongan K1 lainnya. Penulis merasa memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian pada PT. Rhacindo Adi Persada karena ingin mengetahui kinerja karyawan yang dihasilkan dalam PT. Rhachindo Adi Persada.

Penulis sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pra survey kepada 20 karyawan yang menunjukkan hasil rata-rata terendah dari pernyataan-pernyataan pada kuesioner pra survey yang menunjukkan adanya permasalahan-permasalahan dalam beberapa dimensi pada kinerja yang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan Pada PT. Rhacindo Adi Persada**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Skor Ideal	Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kualitas	1	5	10	4	0	100	63	3,15
2	Kuantitas	1	6	11	1	1	100	65	3,25
3	Kerjasama	2	4	9	4	1	100	62	3,10
4	Tanggung Jawab	0	3	15	2	0	100	61	3,05
5	Inisiatif	1	1	8	9	1	100	52	2,60
<b>Jumlah Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>								<b>3,03</b>	

Sumber : Hasil olah data pra survey 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Rhacindo Adi Persada masih kurang baik dengan memperoleh skor rata-rata 3,03 dimana masuk ke dalam kategori kurang baik dan terdapat dua dimensi yang memperoleh skor rata-rata jauh di bawah standar yaitu dimensi inisiatif yang memperoleh skor rata-rata 2,60 dan dimensi tanggung jawan dengan memperoleh skor rata-rata 3,05.

Terdapat beberapa-beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Masram (2017:147) yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja. Faktor-faktor tersebut seharusnya dapat diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik. Maka di bawah ini terdapat Tabel 1.3 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rhacindo Adi Persada sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Faktor-faktor yang mepengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Rhacindo Adi Persada**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi	Kebutuhan Akan Prestasi	4	3	9	3	1	66	3,30
	Kebutuhan Akan Afikasi	6	2	11	1	0	73	3,65
	Kebutuhan Akan Kekuasan	3	7	8	2	0	71	3,55
<b>Jumlah Skor Rata-rata Motivasi</b>								<b>3,5</b>

Tabel Lanjutan 1.3

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	1	11	5	1	58	2,90
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	4	9	5	2	55	2,75
<b>Jumlah Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>							<b>2,82</b>	
Pelatihan	Instruktur	6	2	8	3	1	69	3,45
	Peserta	2	8	9	1	0	71	3,55
	Materi	4	7	6	3	2	74	3,70
	Metode	5	8	5	2	0	76	3,80
	Tujuan	3	4	11	1	1	66	3,30
<b>Jumlah Skor Rata-rata Pelatihan</b>							<b>3,56</b>	
Kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	9	5	3	2	1	79	3,95
	Kepemimpinan Delegating	7	4	6	3	0	75	3,75
	Kepemimpinan Partisipatif	8	6	4	2	0	80	4,00
<b>Jumlah Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>							<b>3,90</b>	
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	0	5	8	6	1	57	2,85
	Tingkat Kewaspadaan	0	2	9	8	1	52	2,60
	Ketaatan Pada Standar Kerja	2	3	10	5	0	62	3,10
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	2	1	13	3	1	60	3,00
	Etika Kerja	1	3	11	5	1	61	3,05
<b>Jumlah Skor Rata-rata Kedisiplinan</b>							<b>2,92</b>	
<b>Total Skor Skor = Nilai x Tingkat Kemajuan</b> <b>Mean = Total Skor : Jumlah Responden (20)</b> <b>Skor Rata - rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data pra survey 2021

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.3 yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai enam variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rhacindo Adi Persada beserta skor rata-ratanya yaitu: Motivasi memperoleh skor rata-rata 3,50, Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata 2,82, Pelatihan memperoleh skor rata-rata 3,56, Kepemimpinan dengan skor rata-rata 3,90, dan Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 2,92. Maka dapat di lihat bahwa yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu

variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Rhacindo Adi Persada dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata di bawah standar yaitu 2,82 dengan memiliki dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan memperoleh skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik 2,90 dan lingkungan kerja non fisik 2,75. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan manajer sumber daya manusia di PT. Rhacindo Adi Persada, dari hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang tercipta antara hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan rekan masihterjalin kurang baik sehingga mempengaruhi hasil kerja dari para karyawan yang tidak optimal serta lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman seperti pencahayaan dalam kantor yang kurang baik.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kedisiplin masih kurang baik dengan memperoleh skor rata-rata 2,92 dengan memiliki dua dimensi yang memperoleh skor rata-rata di bawah standar yaitu dimensi tingkat kewaspadaan dengan skor rata-rata 2,60 dan etika kerja dengan skor rata-rata 2,85. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan manajer sumber daya manusia di PT. Rhacindo Adi Persada, dari hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa kedisiplinan para karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih kurang ditaati oleh para karyawan terutama dengan kedisiplinan pada saat bekerja dilapangan dari perawatan alat pendukung

pekerjaan yang masih kurang kedisiplinannya dalam merawat dan menjaga alat tersebut dan kewaspadaan pada saat bekerja dilapangan masih sangat kurang dilaksanakan oleh para karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan manajer sumber daya manusia di PT. Rachindo Adi Persada, dari hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa disiplin kerja yang diciptakan oleh perusahaan telah dilakukan sesuai SOP yang ada namun setelah para karyawan terjun kelapangan cenderung masih banyak yang melanggar ketentuan atau aturan yang telah dibuat oleh perusahaan selain itu untuk disiplin saat melaksanakan pekerjaan cenderung banyak yang tidak mentaati dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan seperti disiplin kerja dalam merawat alat pelindung diri saat bekerja cenderung para karyawan kurang memperhatikannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan disajikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Rhacindo Adi Persada mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan, Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RHACINDO ADI PERSADA”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna

memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rhacindo Adi Persada.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Dari latar belakang penelitian yang telah ditulis, penulis melakukan identifikasi masalah yang terjadi di PT. Rhacindo Adi Persada yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian:

1. Pencapaian pendapatan perusahaan periode tahun 2019-2020 rendah dibandingkan perusahaan konstruksi lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik antara hubungan karyawan dan atasan serta sesama karyawan yang tercipta kurang baik.
3. Tingkat kewaspadaan karyawan masih kurang baik.
4. Kinerja karyawan yang masih kurang optimal.
5. Rendahnya inisiatif karyawan pada pekerjaan yang dapat menghambat pada pekerjaan karyawan lain.
6. Rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.
7. Rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang



dilakukan di PT. Rhacindo Adi Persada sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Rhacindo Adi Persada.
2. Bagaimana disiplin kerja di PT. Rhacindo Adi Persada.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengalisis :

1. Lingkungan Kerja di PT. Rhacindo Adi Persada.
2. Disiplin Kerja di PT. Rhacindo Adi Persada.
3. Kinerja Karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan penelitian sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kajian tentang Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya teori atau konsep perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kedisiplinan kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kedisiplina kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai pengambilan keputusan dan pengawasan kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
  - a. Penulis dapat mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.

- b. Penulis dapat mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Rhacindo Adi Persada.
- b. Hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Rhacindo Adi Persada.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

