

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan pertumbuhan ekonomi dan industri yang sedang berkembang pesat. Salah satu kegiatan sektor ekonomi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah kegiatan industri, kegiatan suatu industri adalah mengolah masukan (*input*) menjadi keluaran (*ouput*). Pengamatan sumber pencemar industri dapat dilaksanakan pada masukan, proses maupun pada keluarannya dengan melihat spesifikasi dan jenis limbah yang diproduksi. Hampir semua kegiatan produksi yang dilakukan manusia akan terlibat dalam menciptakan produk sampingan, bahan sampah atau limbah.

Limbah yang dihasilkan oleh suatu kegiatan baik industri maupun non industri seringkali kurang mendapat perhatian dalam masalah penanganannya. Menurut Peraturan Pemerintah No. 18/1999 Jo.PP 85/1999 limbah didefinisikan sebagai barang sisa atau bahan pembuangan dari suatu usaha dan atau kegiatan manusia. Dengan kata lain, limbah adalah barang sisa dari suatu kegiatan yang sudah tidak bermanfaat atau tidak bernilai ekonomi lagi. Bahan pembuangan yang tidak terpakai akan berdampak negatif bagi masyarakat jika tidak dikelola dengan baik.

Limbah pada dasarnya memerlukan perhatian yang khusus, terutama limbah yang mengandung bahan berbahaya dan beracun atau yang lebih dikenal dengan limbah B3. Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2001 tentang

Pengolahan Bahan Berbahaya dan Beracun, Limbah B3 adalah sisa suatu usaha dan/atau kegiatan yang mengandung bahan berbahaya dan/atau beracun yang karena sifat dan/atau konsentrasinya dan /atau jumlahnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat mencemarkan dan/atau merusak lingkungan hidup, dan/atau dapat membahayakan lingkungan hidup, kesehatan, kelangsungan hidup manusia serta makhluk hidup lain. Lalu, Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 56 tahun 2015 menyatakan bahwa pengelolaan limbah B3 terdiri atas pengumpul limbah B3, penyimpanan limbah B3, pengangkutan limbah B3, penimbunan limbah B3, penguburan limbah B3, dan pengolahan limbah B3.

Pengelolaan limbah B3 yang memungkinkan kegiatan pengurangan, penggunaan kembali, dan daur ulang merupakan salah satu yang penting dalam pengelolaan limbah B3. Pengelolaan yang membutuhkan penanganan khusus sehingga diperlukan peraturan yang tepat dalam setiap metode pengelolaannya agar terhindari dari ancaman atau dampak dari bahaya yang disebabkan oleh limbah B3. Namun, meskipun sudah ada peraturan tentang limbah B3 masih diperlukan pengawasan dari berbagai pihak dalam pelaksanaannya. Seperti dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 50 tahun 2012 mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3), dijelaskan tentang pengertian dari K3 yaitu segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

Dampak yang ditimbulkan oleh limbah B3 yang langsung saja dibuang kelingkungan dan tanpa melakukann proses pengelolaan sangatlah besar dan dapat bersifat akumulatif. jika limbah industri tidak diolah dengan baik akan berdampak buruk terhadap lingkungan hidup. Tumpukan limbah atau sampah yang mengganggu kesehatan dan keindahan lingkungan merupakan jenis pencemaran yang dapat merusak lingkungan.

Maka dari itu selain membutuhkan pengolahan limbah yang baik, para industri yang tidak bisa mengolah limbahnya sendiri membutuhkan transportasi pengangkut limbah. Transportasi pengangkut limbah merupakan proses pengangkutan limbah dari lokasi asalnya ke lokasi pengolahan, pengolahan akhir, atau tempat pembuangan yang sesuai. Banyak orang yang memiliki perusahaan tetapi tidak bisa mengolah limbahnya dengan baik. Sehingga banyak perusahaan yang memberikan solusi untuk pengolahan limbah dengan baik yaitu salah satunya diolah melalui PT. Abhipraya Hayati Putra.

PT.Abhipraya Hayati Putra adalah perusahaan transporter yang bergerak di bidang transportasi limbah B3 dan non B3 yang telah mempunyai izin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan dan juga dari Kementerian Perhubungan, didirikan di Bandung 23 Juli 2019 yang berlokasi di Kampung Cikadu Rt.03/013 Ciburuy, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. PT. Abhipraya Hayati Putra menyediakan jasa pengangkutan limbah (*Transporter*) limbah B3 dari penghasil (*Waste Generator*) ke pengumpul (*Collector*), ataupun langsung ke pengolah (*Processor*). Pengangkutan sesuai dengan Rekomendasi Pengangkutan dari Dirjen Perhubungan Darat dan Menteri

Lingkungan Hidup. Untuk kegiatan tersebut PT. Abhipraya Hayati Putra telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan lain diantaranya PT. Wanaha Pamunah Limbah Industri, PT. Atrakana Mitra Sejati dan PT. Garindo Persada Betiga.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Peningkatan kerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan salah satunya melalui produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Adapun pencapaian kinerja sebagian perusahaan limbah yang berada di kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan Perusahaan Limbah di Kota Bandung**

No	Perusahaan Limbah	Kinerja Karyawan 2021	Kinerja Karyawan 2022
1	PT. Cahaya Alam Siliwangi	4,21	4,60
2	PT. Awalkana	4,21	4,21
3	PT. Inti Nusa	4,00	4,20
4	PT. Garindo Trans	3,90	4,00
5	PT. Abhipraya Hayati Putra	3,41	2,60

Sumber: HRD PT. Abhipraya Hayati Putra

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pada Perusahaan Limbah di Kota Bandung yang bertempat di PT. Abhipraya Hayati Putra mengalami permasalahan. Tingkat pencapaian kinerja di PT. Abhipraya Hayati Putra lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan limbah yang lainnya di Bandung. Kinerja pencapaian PT. Abhipraya Hayati Putra mengalami fluktuasi, yang mana pada tahun 2021 tingkat kinerja sebesar 3,41 turun menjadi 2,60 di tahun 2022. Hal yang menyebabkan fluktuasi pada pencapaian kinerja karyawan adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran diri dari masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran diri yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran diri rendah maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Abhipraya Hayati Putra bahwa masih banyak perusahaan yang menggunakan perusahaan ini untuk mengelola limbah baik itu menjadi pasir, *fly ash*/abu, atau *bottom ash* tetapi perusahaan ini belum bisa bersaing karena perusahaan masih kecil dan baru

didirikan pada tahun 2019, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra dianggap masih rendah.

Dalam hal ini maka perlu adanya perhatian dan perbaikan khusus terhadap sumber daya manusia agar bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Namun pada kenyataannya untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal bukanlah sesuatu perkara yang mudah karena membutuhkan waktu, tenaga, pikiran, materi, kerjasama yang sinergis antara manajemen dan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Banyaknya jumlah karyawan memungkinkan PT. Abhipraya Hayati Putra menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas karyawan. Baik tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari Standar penilaian kinerja karyawan seperti pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Pegawai PT. Abhipraya Hayati Putra**

No	Nilai %	Kategori
1	4,21 – 5,00	Sangat Baik
2	3,41 – 4,20	Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	1,81 – 2,60	Kurang
5	≤ 1,00 – 1,80	Sangat Kurang

Sumber: HRD PT. Abhipraya Hayati Putra

Berdasarkan pada Tabel 1.2 terdapat lima nilai angka dengan nilai tertinggi 4,21 – 5,00 dan nilai terkecil yaitu  $\leq 1,00 - 1,80$ . Sedangkan keterangannya memiliki lima unsur yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di PT. Abhipraya Hayati Putra akan

dicocokkan menurut bobot yang terdapat dalam tabel 1.2 di atas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat fenomena atau masalah berkenaan dengan Kinerja Pegawai yang terjadi pada PT. Abhipraya Hayati Putra. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT. Abhipraya Hayati Putra**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>Bobot</b>
2020	4,00	Baik
2021	3,41	Baik
2022	2,60	Kurang

Sumber: HRD PT. Abhipraya Hayati Putra

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 4,00 dengan bobot baik, pada tahun 2021 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yaitu menjadi 3,41 dengan bobot baik, pada tahun berikutnya kinerja karyawan mengalami penurunan yang drastis dengan nilai persentase 2,60 dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada PT. Abhipraya Hayati Putra masih belum maksimal.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT Abhipraya Hayati Putra sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika dilihat dari target pencapai hasil penilaian kinerja pegawai yang diinginkan PT

Abhipraya Hayati Putra dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini diakibatkan karena dalam kurun waktu 3 tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang diinginkan. Penurunan ini dipicu oleh faktor pegawai yang masih enggan untuk melakukan pembagian pengetahuan atau informasi antar sesama pegawai yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman antar individu ke individu maupun individu ke instansi. Pegawai juga masih banyak yang tidak memiliki integritas ini dapat dilihat dari kesadaran pegawai atas penyelesaian tugasnya yang masih sering terlambat.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja karyawan di PT. Abhipraya Hayati Putra, maka peneliti melakukan prasurvei dengan cara membagikan kuesioner dan wawancara kepada 30 karyawan di PT. Abhipraya Hayati Putra mengenai kinerja karyawan. Berikut ini adalah data hasil kuesioner prasurvei mengenai kinerja karyawan di PT. Abhipraya Hayati Putra:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei mengenai kondisi Kinerja Karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kinerja Karyawan	Kualitas	2	3	6	17	2	76	2.53
		Kuantitas	3	4	5	15	3	79	2.63
		Tanggung Jawab	3	4	6	12	5	78	2.60
		Kerjasama	4	6	8	9	3	89	2.97
		Inisiatif	2	4	5	13	6	73	2.43
<b>Rata-rata</b>								<b>2.63</b>	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Abhipraya Hayati Putra variabel kinerja memiliki skor rata-rata 2,63 yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra masih kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Inisiatif dengan nilai rata-rata 2,43 dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra masih belum mampu dalam hal berinisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri. Rata-rata nilai terendah selanjutnya memiliki nilai rata-rata 2,53 adalah dimensi Kualitas dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Kemudian rata-rata terendah selanjutnya dengan hasil 2,60 adalah dimensi Tanggung Jawab, dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra masih kurang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Abhipraya Hayati Putra bahwa masih adanya karyawan yang kurang dalam hal berinisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri, karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, dan tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Melihat adanya permasalahan tersebut maka peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Abhipraya Hayati Putra.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pra survei mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei mengenai Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan PT.Abhipraya Hayati Putra**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	2	4	14	8	66	2,20
		Tingkat Kewaspadaan	3	4	6	12	5	78	2,60
		Ketaatan pada standar kerja	5	3	3	18	1	83	2,77
		Ketaatan pada peraturan kerja	0	3	8	14	5	69	2,30
		Etika Kerja	0	2	5	15	8	61	2,03
<b>Rata-rata</b>								<b>2,38</b>	
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	0	3	5	9	13	58	1,93
		Lingkungan kerja non fisik	1	2	8	16	3	72	2,40
<b>Rata-rata</b>								<b>2,17</b>	
3	Penempatan Kerja	Pendidikan	2	17	4	5	2	102	3,40
		Pengalaman	1	16	7	4	2	100	3,33
		Kepribadian	4	11	8	4	3	99	3,30
		Kehidupan	3	12	6	7	2	97	3,23
<b>Rata-rata</b>								<b>3,32</b>	
4	Stress kerja	Stress Individu	6	10	6	8	0	104	3,47
		Stress Lingkungan	8	8	7	6	1	106	3,53
		Stress Organisasi	4	12	6	8	0	102	3,40
<b>Rata-rata</b>								<b>3,47</b>	
5	Kompetensi Pegawai	Pengetahuan	5	14	6	5	0	109	3,63
		Keterampilan	3	16	6	4	1	106	3,53
		Pemahaman	4	16	5	3	2	107	3,57
		Nilai	5	12	7	4	2	104	3,47
		Sikap	5	17	4	3	1	112	3,73

		Minat	3	15	6	5	1	104	3,47
<b>Rata-rata</b>									3,57
6	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	4	22	1	2	1	116	3,87
		Gaji	3	19	5	3	0	112	3,73
		Promosi	4	18	5	2	1	112	3,73
		Pengawasan	4	18	5	2	1	112	3,73
		Rekan Kerja	2	19	6	3	0	110	3,67
<b>Rata-rata</b>									3,75
7	Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	8	15	2	5	0	116	3,87
		Tuntutan Tugas	8	11	5	6	0	111	3,70
<b>Rata-rata</b>									3,78
8	Motivasi kerja	Kebutuhan akan berprestasi	7	13	6	3	1	112	3,73
		Kebutuhan afiliasi	5	15	7	3	0	112	3,73
		Kebutuhan akan kekuasaan	6	13	7	3	1	110	3,67
<b>Rata-rata</b>									3,71
9	Produktifitas Kerja	Ketelitian	9	14	4	3	0	119	3,97
		Konsentrasi	13	14	2	3	0	133	4,43
<b>Rata-rata</b>									4,20
10	Profesionalisme Kerja	Tanggung jawab	5	21	1	3	0	118	3,93
		Etika Kerja	10	15	2	2	1	121	4,03
<b>Rata-rata</b>									3,98

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai PT. Abhipraya Hayati Putra, kinerja rendah disebabkan oleh dua variabel yang bermasalah dengan nilai-nilai terendah. Faktor pertama yaitu Lingkungan Kerja dengan nilai rata-rata 2,17 dan faktor kedua yaitu Disiplin Kerja yang memperoleh nilai rata-rata 2,38. Dimana kedua faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan Disiplin Kerja menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan tercapainya peningkatan kinerja. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra adalah lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik, dimana Lingkungan Kerja fisik yang terjadi di PT. Abhipraya Hayati Putra salah satunya yaitu belum lengkapnya peralatan kerja sehingga para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara atasan dengan pegawai kurang adanya komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis, dan kurangnya keadilan yang didapatkan oleh setiap karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Lingkungan kerja terdiri atas komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. Abhipraya Hayati Putra menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya terdapat hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang baik dan peralatan kerja yang sudah lawas mengakibatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan terganggu. Berikut hasil pra-survei Lingkungan Kerja pada PT. Abhipraya Hayati Putra :

**Tabel 1.6**

**Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja pada PT. Abhipraya Hayati Putra**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	0	3	5	9	13	58	1,93
		Lingkungan kerja non fisik	1	2	8	16	3	72	2,40
<b>Rata-rata</b>								<b>2,17</b>	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Dari tabel 1.6 diatas menunjukkan hasil penelitian pra-survey mengenai variabel lingkungan kerja hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan mempunyai rata-rata yaitu sebesar 2,17 yang artinya perusahaan kurang memberikan lingkungan yang nyaman kepada para karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Lingkungan Kerja Fisik dengan nilai rata-rata 1,93. Hal ini dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih belum memuaskan. Seperti kurang

kenyamanan dalam bekerja karena lingkungan bising yang membuat suasana kerja tidak kondusif.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Abhipraya Hayati Putra bahwa terdapat dimensi yang paling rendah yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik seperti bising oleh suara mesin operasional, polusi udara, dan lain-lain membuat kenyamanan dalam bekerja terganggu dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan membuat suasana kerja tidak kondusif.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang karyawan, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya disiplin kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja salah satu faktor lain yang bermasalah lainnya adalah faktor disiplin kerja. Seorang pegawai bukan hanya dituntut untuk selalu menyelesaikan tanggung jawab dalam tuntutan pekerjaan yang sudah di bebaskan kepada setiap individunya tetapi perlu mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Menurut Jepry dan Mardika (2020:1978). Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Purnomo dan Djudi (2017: 29). Menyatakan

kinerja pegawai yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan instansi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada sebuah instansi salah satunya adalah kedisiplinan. Berikut hasil pra-survei Disiplin Kerja pada PT. Abhipraya Hayati Putra :

**Tabel 1.7**

**Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja pada PT. Abhipraya Hayati Putra**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	2	4	14	8	66	2,20
		Tingkat Kewaspadaan	3	4	6	12	5	78	2,60
		Ketaatan pada standar kerja	5	3	3	18	1	83	2,77
		Ketaatan pada peraturan kerja	0	3	8	14	5	69	2,30
		Etika Kerja	0	2	5	15	8	61	2,03
<b>Rata-rata</b>								<b>2,38</b>	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Dari tabel 1.7 diatas menunjukkan hasil penelitian pra-survey mengenai variabel disiplin kerja bahwa secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,38 dimana angka tersebut menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja PT. Abhipraya Hayati Putra masih rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Etika kerja dengan nilai rata-rata 2,03 dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra kurang menghormati sesama karyawan dan perilaku berbahasa yang kurang baik.

Rata-rata nilai terendah selanjutnya memiliki nilai rata-rata 2,20 adalah dimensi Frekuensi Kehadiran dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra memiliki kebiasaan datang terlambat ke tempat kerja atau tidak hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian rata-rata terendah selanjutnya dengan hasil 2,30 adalah dimensi Ketaatan pada peraturan kerja, dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra tidak taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Abhipraya Hayati Putra bahwa terdapat dimensi yang paling rendah yaitu etika kerja, frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Jika dilihat dari sikap karyawan, terlihat beberapa karyawan tidak saling menghormati dan berbahasa kurang sopan. Lalu terdapat karyawan yang sering terlambat masuk kerja, keterlambatan karyawan saat masuk kerja disebabkan oleh beberapa alasan yaitu karena macet dan rumah jauh dari lokasi tempat bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Selain itu kondisi lain upaya yang harus dikembangkan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Onsardi & Putri, (2020:167) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, semakin tinggi rasa disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang menunjukkan rasa keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, dan mentaati peraturan yang ditetapkan

perusahaan maka pastinya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan maka akan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja dan akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun bagi pegawainya sendiri. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan diatas, dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik dalam mengangkat judul seminar usulan penelitian yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ABHIPRAYA HAYATI PUTRA”**.

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

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat adanya

permasalahan dalam Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Abhipraya Hayati Putra diantaranya:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik mengganggu kenyamanan dalam bekerja karena lingkungan bising yang membuat suasana kerja tidak kondusif.

2. Disiplin kerja

- a. Kurang menghormati sesama karyawan dan perilaku berbahasa yang kurang baik
- b. Karyawan tidak selalu hadir tepat waktu
- c. Karyawan tidak taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang memiliki kemampuan dalam hal berinisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan
- b. Karyawan kurang memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.
- c. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Disiplin kerja pada PT.Abhipraya Hayati Putra
2. Bagaimana Kondisi Lingkungan kerja pada PT.Abhipraya Hayati Putra
3. Bagaimana Kondisi Kinerja karyawan pada PT.Abhipraya Hayati Putra

4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Abhipraya Hayati Putra baik secara parsial maupun slimutan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja pada PT.Abhipraya Hayati Putra.
2. Disiplin kerja pada PT.Abhipraya Hayati Putra.
3. Kinerja Pegawai pada PT.Abhipraya Hayati Putra.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Abhipraya Hayati Putra.

### **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 peneliti sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori

yang berkaitan mengenai kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Peneliti
  - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
  - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain
  - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

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