

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu bekerja dengan baik dan benar supaya mencapai tujuan yang diharapkan di perusahaan. Suatu perusahaan didirikan dengan mempunyai tujuan yang dicapai, yang mana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Perusahaan yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan tepat tentu akan mempermudah perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah dengan menempatkan karyawan tepat pada posisinya. Efektifitas dan efisiensi sumber-sumber perusahaan lainya hanya dapat dicapai jika sumber daya manusianya berkualitas. Perusahaan harus mampu untuk menggerakkan dan mengarahkan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, serta rasa tanggung jawab sehingga dapat memberikan hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yg sinkron baku perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam rangka menaikkan kinerja perusahaan, kinerja karyawan menjadi hal utama pada mendorong peningkatan kinerja sebuah perusahaan. Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dan wajib dicapai agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan serta berketrampilan tinggi dan perjuangan buat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sebagai akibatnya kinerjanya semakin tinggi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan optimal, sehingga perusahaan dapat melakukan kinerjanya secara maksimal dan mencapai target. Peningkatan kinerja merupakan hal penting baik oleh karyawan maupun perusahaan. Keberhasilan perusahaan dilihat dari hasil kerja dalam meningkatkan kinerja yang diakibatkan oleh beberapa factor, diantara salah satu factor yang sangat penting ialah sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan maka pekerjaan didalam operasional perusahaan akan berjalan sangat lancar dan menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbaik dilampung yang bergerak dibidang konstruksi gudang dan pabrik-pabrik serta general kontraktor. PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi adalah perusahaan yang beralamat di Jl. Ir. Sutami KM 7, Way laga, Bandar Lampung, Indonesia. Pada mulanya perusahaan yang memberikan pelayanan jasa dalam pembuatan peralatan pengolahan hasil bumi seperti kopi, jagung, coklat, lada, kedelai dan sejenisnya. Pada perkembangan selanjutnya PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi mengembangkan sayapnya dengan bergerak juga di bidang konstruksi gudang dan pabrik pabrik serta general kontraktor. Perusahaan dimulai tahun 1979 yang dahulu bernama PT. Mulia sampai akhirnya tahun 2002 berubah namanya menjadi PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi. Perusahaan ini memiliki visi dan misi diantaranya, menjadi industry manufaktur yang terdepan di indonesia, menghasilkan produk yang berkualitas, mengutamakan on time delivery, harga yang dapat bersaing, memaksimalkan pelayanan terhadap konsumen

Dalam mencapai kinerja karyawan pada PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi harus didukung oleh disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan. Salah satunya dengan taat terhadap aturan waktu yang terdapat diperusahaan hal tersebut dapat dilakukan seperti absensi yang baik. serta lingkungan kerja yang terhindar dari suara bising saat bekerja dan memiliki sirkulasi udara yang baik.

Berikut data karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi sebanyak 45 karyawan yaitu:

Tabel 1.1 data jumlah karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi

No	DIVISI	Jabatan	JUMLAH
1	HRD	Direktur	1
		Kepala HRD	1
		Admin	2
		Staff	3
2	Produksi	Operator Produksi	14
		Perakitan	10
		Quality Control	8
		karyawan Gudang	7
Jumlah Karyawan			46

Sumber Data: PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi 2022

Berdasarkan tabel diatas PT Agrotehnik Kreasindo Abadi memiliki 46 karyawan yang menduduki divisi/bagian masing-masing. Dalam penelitian ini penulis meneliti kinerja karyawan bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan.

Kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki karyawan dengan kemampuan serta keterampilan yang dapat menyortir mesin dengan baik tentu akan menghasilkan bubuk mesin terbaik untuk perusahaan. Dalam melakukan kinerjanya karyawan produksi memproses pengerjaan mesin hingga proses pengecekan mesin sebelum dikirim kekonsumen. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan dalam kemampuan karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja karyawan pada PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi dapat terpenuhi jika karyawan bagian produksi memiliki tanggung jawab seperti, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan.

Kinerja yang terjadi pada PT Agrotehnik Kreasindo Abadi masih belum baik yaitu, masih terlihat karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, kuantitas dan pengetahuan pekerjaan yang masih cukup. Pencapaian kinerja karyawan masih

tergolong belum optimal dan hasil pekerjaan karyawan tidak efektif dan efisien. Sehingga tujuan dari perusahaan PT Agroteknik Kreasindo Abadi tidak tercapai. Dengan demikian dapat diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Berikut data yang memperlihatkan standar kinerja karyawan PT. Agroteknik Kreasindo Abadi.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Karyawan PT. Argotehnik Kreasindo Abadi 2022

No	Kriteria	HURUF MUTU	Nilai	KETERANGAN
1	Ketepatan waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Tingkat kerapian pekerjaan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Pengetahuan kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Argotehnik Kreasindo Abadi 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Argotehnik Kreasindo Abadi dengan kriteria sangat buruk sampai sangat baik dengan dijelaskan dengan aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu aspek ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, tingkat kerapian pekerjaan dan aspek pengetahuan kerja Dimana hal tersebut menjadi sumber pokok penilaian kinerja karyawan dalam melakukan proses pengerjaan dan menjadi tolak ukur penilaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi Tahun 2021

No	Kriteria	Nilai	Kategori
1	Ketepatan Waktu	71-80	C
2	Kualitas	81-90	B
3	Kuantitas	71-80	C
4	Tingkat Kerapian Pekerjaan	81-90	B
5	Pengetahuan Kerja	71-80	C
Jumlah		71-80	C

Sumber : PT. Argoteknik Kreasindo Abadi 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu pada tahun 2021 mendapatkan skor 71-80 dengan kategori cukup, kualitas sebesar 81-90 dengan kategori baik, Kuantitas sebesar 71-80 dengan kategori cukup, Tingkat Kerapian Pekerjaan sebesar 81-90 dengan kategori baik serta Pengetahuan Kerja sebesar 74,75 dengan kategori cukup. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi masih dikatakan cukup pada kategori ketepatan waktu, Kuantitas, dan Kerjasama. Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan belum maksimal. Oleh sebab itu perlunya usaha yang baik yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap PT Agroteknik Kreasindo Abadi, permasalahan yang terdapat bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak tepat waktu seperti sering terjadi penundaan dalam pengerjaan mesin. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugasnya masih belum optimal, terlihat dari kurang tanggapnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kurangnya pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja sehingga terjadi keterlambatan dalam proses pembuatan mesin yang berakibat kepada terlambatnya pengiriman barang konsumen dan komplain yang dilayangkan konsumen disebabkan keterlambatan pengiriman dari waktu yang disepakati pihak perusahaan, sehingga berdampak kepada kuantitas pekerjaan menjadi kurang baik dikarenakan target perusahaan tidak tercapai. Hal tersebut tentu

sangat berdampak kepada kinerja perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan didapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam menaati peraturan atau kaidah yang ditetapkan dilingkungan perusahaan. Disiplin kerja dapat dikatakan sikap mental dari dalam diri seorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Singodimedjo (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja. Ketidaksiplinan itu menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja yaitu karyawan sering datang kerja dengan tidak tepat waktu hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi terhambat. Oleh sebab itu diperlukan komitmen yang baik tentang kedisiplinan bagi para karyawan supaya dapat meningkatkan hasil pekerjaannya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sangat mempengaruhi kegiatan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, selain selain banyaknya absensi yang terjadi terjadi di PT Agrotehnik Kreasindo Abadi, terdapa pula beberapa permasalahan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik. Permasalahan dilingkungan kerja fisik yaitu terjadi tata letak ruang kerja yang kurang tepat seperti peletakan peralatan serta mesin-mesin belum disusun sesuai jabatan membuat karyawan kurang nyaman, kebisingan mesin yang sering mengganggu pekerjaan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian baik dari kepala bagian maupun karyawanya sendiri. Kurangnya pencahayaan dan sirkulasi udara pada PT Agrotehnik Kreasindo Abadi membuat pegawai kurang nyaman pada saat bekerja maka dari itu PT Agrotehnik Kreasindo Abadi harus memberikan fasilitas yang membuat pegawai nyaman saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian baik dari kepala bagian maupun karyawanya sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan divisi produksi berjumlah 40 orang pada PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja fisik dan Kinerja karyawan di PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi Jl. Ir. Sutami KM 7 Way laga Bandar Lampung Indonesia

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Maret 2022 sampai sd selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja fisik Dan karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi dan efeknya terhadap kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Perusahaan PT Agrotehnik Kreasindo Abadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

1.5.3 Bagi IBI DARMAJAYA

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan pegawai.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Ruang Lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang 'pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Agrotehnik Kreasindo Abadi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas memuat teori- teori teori pendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**