

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu serta pengalaman dan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai rekan kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dianalisa oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Meningkatnya dan rendahnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja

karyawan. Semakin baik pengembangan karyawan disuatu perusahaan maka semakin meningkat kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya jika pengembangan terhadap karyawan dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Surono (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran, sedangkan Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa kinerja diwujudkan dalam bentuk hasil nyata berupa prestasi berdasarkan tugas yang diemban.

Penelitian ini dilakukan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang motor merek Honda, yang berlokasi di JL.Teuku umar No.300, Bandar Lampung. PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung memiliki beberapa departemen dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Pembagian departemen tersebut bertujuan untuk mempermudah dalam penilaian kinerja setiap departemen dan juga untuk memudahkan pembagian wewenang serta tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing departemen. Berikut ini ditampilkan data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen pekerjaan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung,

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen
PT. Nusantara Sakti Group

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	Marketing	10 Karyawan
2	Mekanik	4 Karyawan
3	Kolektor	10 Karyawan
4	Penyiapan motor sebelum serah terima konsumen	2 Karyawan
5	Admin, kasir dan pelayanan STNK	6 Karyawan
6	Jumlah	32 Karyawan

Sumber : PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung, Tahun 2020

Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan Kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat hasil kinerja yang diberikan kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung. Berikut Ini merupakan tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019

Nilai	Kualifikasi Penilaian
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
59-keawah	Buruk

Sumber : PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019, yang merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung yang terdiri dari disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, kejujuran, kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja. Karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. Berikut ini merupakan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja
PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019

Penilaian	Bobot (%)	Nilai Pencapaian	Skor Penilaian
Disiplin Kerja	10%	70	7
Tanggung Jawab	10%	80	8
Kerja Sama	5%	75	3,75
Kepemimpinan	5%	80	4
Prakarsa	5%	80	4
Kejujuran	5%	80	4
Kualitas Kerja	20%	55	11
Kuantitas Kerja	20%	55	11
Keterampilan Kerja	20%	60	12
Total Penilaian	100%		64,75

Sumber : PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019, menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019 memiliki skor penilaian sebesar 64,75 dalam kualifikasi penilaian kurang, hasil penilaian tersebut tentunya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan menunjukkan indikasi terjadinya permasalahan terkait kinerja karyawan, sangat penting penilaian tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan kinerja tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk

pengendalian dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional, karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas, namun jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah akan berdampak pada sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja dari apa yang dicapai olehnya. Berikut ini merupakan tabel 1.4 mengenai rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Pt. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019

Bulan	Absen Tanpa Keterangan	Terlambat Hadir	Pulang Cepat
Januari	5	3	4
Februari	3	2	3
Maret	1	3	5
April	0	4	2
Mei	3	5	3
Juni	2	2	4
Juli	0	1	6
Agustus	2	2	3
September	2	3	2
Oktober	0	5	3
November	3	5	5
Desember	6	4	6
Rata - Rata	2	3	4
Persentase	7,0%	10,2%	12,0%

Sumber : PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung Tahun 2019, menjelaskan tingkat kehadiran karyawan selama bulan Januari - Desember tahun 2019, dimana karyawan absen tanpa keterangan rata - rata sebanyak 2 karyawan atau sebesar 7,0%, karyawan terlambat hadir rata - rata sebanyak 3 karyawan atau sebesar 10,2% dan karyawan puang cepat rata - rata sebanyak 4 karyawan atau sebesar 12,0%, tingginya tingkat persentase tingkat ketidahadiran karyawan menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, hal ini menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai dengan apa yang telah harapkan perusahaan

Selain disiplin kerja, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan dan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Jika karyawan merasa suasana lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja serta memiliki sarana prasarana yang mendukung pekerjaan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa suasana lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja serta tidak memiliki sarana prasarana yang mendukung pekerjaan, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan dalam pekerjaan yang akan berdampak

pada menurunnya kinerja karyawan. Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung terkait lingkungan kerja yang terjadi yaitu tata ruangan yang tidak sesuai, serta sirkulasi udara yang kurang baik, sebagian lampu yang tidak terang, kondisi ruangan yang tidak kondusif karena lingkungan kerja yang bising dan kurangnya kerjasama antara departemen, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA SAKTI GROUP BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung ?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jalan Teuku Umar No 3000, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan September 2020

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**