

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Kursus dan Pelatihan yang bergerak dalam bidang keterampilan mengemudi, yaitu kursus stir mobil merupakan program kursus dan pelatihan yang selama ini dapat dikatakan berjalan dengan baik. Seiring dengan bertambahnya pemilik mobil serta kebijakan pemerintah yang memberikan kemudahan dengan mengeluarkan kebijakan mobil murah, dan masyarakat pun harus bisa mengemudi kendaraan bermobil, mengendarai sebuah mobil bukan lah perkara mudah, oleh sebab itu Princes membuka lembaga kursus stir mobil agar memudahkan masyarakat. Dengan memiliki tenaga ahli pada bidang nyapadasaatiniberkendaramenggunakanmobiladalahkebutuhanseharihari, walaupunsekaranginibanyak mode transportasi umum maupun transportasi online. Tapi jikalau kita bisa berkendara sendiri itu akan memudahkan kita dan tidak tergantung pada orang lain.

Kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Perusahaan Princess berawal dari sebuah usaha Kursus Mengemudi yang kemudian dikembangkan di bidang Biro Jasa. Perusahaan ini didirikan oleh Bpk. Rinaldo PB dan Ibu Fatmawati S, pada tanggal 5 Mei 1990 yang bertempat di sebuah lokasi kecil di sisi Jalan Raden Intan, Bandar Lampung. Perusahaan ini dirintis pertama kali dengan hanya memiliki 3 karyawan untuk melayani konsumen Biro Jasa dan memiliki 3 karyawan untuk melayani konsumen kursus mengemudi dan memiliki sebuah mobil Jimmy Katana merah sebagai armada

Kursus Mengemudi dan Sang Pendiri memberi nama usahanya dengan nama PRINCESS.

Saat ini kantor pusat Kursus Mengemudi Princess bertempat di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Gotong Royong No.06, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung. Meskipun CV.Princess hanya memiliki satu kantor cabang yang berada di Jl. Teuku Umar No.106 A, Kota Bandar Lampung, namun CV.Princess menerima layanan seperti surat-menyurat hingga ke berbagai daerah yaitu Lampung, Bangka, Bengkulu, Jambi, Medan, Padang, Pekanbaru dan Palembang Kab untuk di pulau Sumatera, dan untuk di pulau Jawa mencakup daerah Jakarta, Tangerang, Cilegon, Bekasi, Depok, Bandung, Garut, Tasikmalaya, Semarang, Surabaya dan Yogyakarta. Visi yang dimiliki oleh Princess ialah menjadi Perusahaan Jasa yang profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan serta menjadi sebuah solusi yang tepat bagi masyarakat.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Karyawan CV. Princess Bandar Lampung

No.	Indikator	Huruf Mutu	Bobot (%)	Keterangan
1	Kuantitas	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	Ketepatan Waktu	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
4	Kehadiran	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
5	Kemampuan Bekerja Sama	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk

Sumber : CV. Princess Bandar Lampung

Berikut adalah penilaian kinerja karyawan CV. Princess Bandar Lampung 2018 dan 2019 :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung 2018-2019

No.	Unsur Yang Dinilai	Rata-rata		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2018	2019	2018	2019
1	Kuantitas	84,3	74,9	B	C
2	Kualitas	85,9	82,6	B	B
3	Ketepatan Waktu	74,1	76,8	C	C
4	Kehadiran	92,4	86,3	A	B
5	Kemampuan Bekerja Sama	87,8	73,9	B	C
Total Rata-rata		84,9	78,9	B	C

Sumber : CV. Princess Bandar Lampung, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan tidak stabil dan memiliki kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif menurun yaitu pada tahun 2019 dapat dilihat pada unsur yang dinilai dari Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Kemampuan Bekerja Sama masih berada dibawah standar yang ditetapkan oleh CV. Princess Bandar Lampung yaitu ditingkat Cukup. Bahwa untuk nilai kategori C dinyatakan warning bagi karyawan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh CV. Princess Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada unsur yang dinilai. Kuantitas pada tahun 2019 mendapatkan skor 74,9%, Ketepatan Waktu sebesar 76,8% dan Kemampuan Bekerja Sama sebesar 73,9%. Hal ini disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, serta kurangnya dalam perekrutan karyawan baru.

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja memiliki lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran. CV.Princess Bandar Lampung mengalami penurunan di tahun 2019. Pada tahun 2018 total rata-rata kinerja mendapatkan kategori B, sementara di tahun 2019 mendapatkan total rata-rata dengan kategori C.

Menurut Veitzhal (2004:165), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi, kerjasama antar kelompok dan hubungan antar karyawan. Rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh para karyawan sudah cukup baik karena mereka merasa harus memenuhi kewajiban mereka, begitu pun dengan kelancaran komunikasi dimana mereka saling terbuka terkait pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan agar mereka dapat menyelesaikan seefisien dan seefektif mungkin. Kerjasama antar kelompok diantara mereka terjalin dengan cukup baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, namun tidak demikian dengan hubungan antar karyawan. Setelah dilakukan pra-survey pada CV. Princesspeneliti memperoleh informasi dan permasalahan yang dirasakan, karyawan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik terkait dengan hubungan antar karyawan dirasa kurang baik, karena terdapat karyawan yang gemar mencari perhatian dan menjatuhkan rekan kerjanya semata-mata untuk mencapai posisi atau jabatan yang diinginkan.

Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Beberapa hal yang menjadi indikator kedisiplinan kerja adalah prestasi kerja, tanggung jawab, loyalitas, disiplin, kejujuran, kerja sama dan inisiatif. Karyawan CV. Princess Bandar Lampung memiliki prestasi kerja yang cukup

baik supaya mereka bisa mendapatkan reward dan kenaikan posisi, sama halnya dengan loyalitas dimana mereka cukup loyal terhadap perusahaan hal ini bisa dilihat dari sedikitnya *turn over* yang terjadi nya di CV. Princess. Hal serupa juga tercermin dari kejujuran karyawan dimana mereka tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan tanggung jawab, disiplin dan kerja sama. Peneliti mendapatkan informasi bahwa pada sistem kerja yang dianut oleh Princess, karyawan wajib membayarkan denda apabila tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Jika diilustrasikan ada dua orang karyawan Princess bernama A dan B, A memiliki tugas yang harus diselesaikan dan diserahkan kepada B dalam jangka waktu 2 hari, namun A tidak mampu menyelesaikan dalam jangka waktu 2 hari, maka B yang akan menerima sanksi berupa denda atas keterlambatan pekerjaannya. Dengan begitu B tentu merasa dirugikan karena ia harus membayarkan denda atas keterlambatan pekerjaannya yang mana keterlambatan tersebut bukan sepenuhnya dilakukan oleh B. Perusahaan juga akan mempertimbangkan kedisiplinan dan kinerja B karna tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada CV.Princess Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dalam pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan terhadap Kinerja?

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Princess Bandar Lampung, Jl. Jendral Ahmad Yani, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung.

1.4.2 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan adalah waktu berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan dari Maret 2020 s.d Agustus 2020.

1.4.3 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan terhadap Kinerja CV. Princess Bandar Lampung.

1.4.4 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. Princess Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam

bidang sumber daya manusia khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pada CV. Princess Bandar Lampung

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pada CV. Princess Bandar Lampung

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian statistik deskriptif data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V SIMPULAN 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