

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga dapat bertahan diantara perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Disini sebuah perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang terjadi agar sebuah perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan sumber daya manusianya.

Pencapaian perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Salah satu cara untuk mempertahankan kualitas yakni dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan dicapai secara maksimal. Kinerja setiap individu dalam organisasi adalah kunci bagi keberhasilan pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana sumber daya manusia nya dapat membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh perusahaan, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian pelatihan serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang berubah-ubah atau tidak stabil. Menurut Silaen,dkk (2021;30) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibenbankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat berkerja dengan baik bila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

PT. Semen Indonesia Distributor merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia (Persero) yang didirikan guna untuk mendukung induk perusahaan mendistribusikan atau mengirimkan produk ke konsumen. PT. Semen Indonesia Distributor merupakan grup yang bergerak di bidang Distribusi & Retail terdiri dari *Building Material Business, Inbound Material Trading, Building Material Modern Retail*. PT. Semen Indonesia Distributor memiliki jumlah Sumber Daya Manusia saat ini sebanyak 84 karyawan.

Menurut Sinambela (2019:481) kinerja ialah hasil kerja yang bisa dicapai seorang ataupun sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai wewenang dan tanggungjawab individu, dalam rangka peningkatan untuk mencapai tujuan perusahaan berhubungan secara legal, tidak melanggar aturan dan sejalan dengan moral dan etika. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan (Huseno, 2016:85)

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan. Menurut Sinambela (2019:519) penilain kinerja merupakan metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas individu, tim, unit-unit kerja dalam organisasi maupun organisasi sesuai dengan dengan standar kinerja yang ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan penilaian kinerja antara lain adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan atau perbaikan kinerja dari

sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Budiasa, 2021;19). Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor periode 2021-2022.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor**  
**Periode 2021 -2022**

No	Penilaian Kinerja Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022
		Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
1	<i>Excellent</i>	13	12
2	<i>Very Good</i>	18	16
3	<i>Good</i>	36	37
4	<i>Fair</i>	12	14
5	<i>Poor</i>	5	5
	<b>Total</b>	84	84

**Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor**

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 karyawan PT. Semen Indonesia Distributor yang mendapatkan nilai *excellent* sebanyak 13 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *very good* sebanyak 18 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *good* sebanyak 36 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *fair* sebanyak 12 karyawan dari 84 karyawan dan yang mendapat nilai *poor* sebanyak 5 karyawan dari 84 karyawan. Sedangkan pada tahun 2022 yang mendapatkan nilai *excellent* sebanyak 12 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *very good* sebanyak 16 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *good* sebanyak 37 karyawan dari 84 karyawan, yang mendapat nilai *fair* sebanyak 14 karyawan dari 84 karyawan dan yang mendapat nilai *poor* sebanyak 5 karyawan dari 84 karyawan.

Berdasarkan hasil analisa tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai *good*, *fair* dan terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan yang mendapat *excellent* dan *very good*. Hal ini bisa terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kinerja karyawan). dalam penilaian kinerja ada beberapa faktor yang sebelumnya sudah ditentukan di PT. Semen Indonesia Distributor yang terdiri dari : disiplin, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, inisiatif, kecakapan atau ketrampilan dan hubungan atau kerjasama.

Menurut Budiasa (2021; 15 ) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi banyak faktor pendukung seperti halnya disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2020:89) disiplin karyawan adalah perilaku individu dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. PT. Semen Indonesia Distributor telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Namun dalam kenyataannya, peneliti melihat ada suatu penyimpangan atau

tindakan disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Permasalahan pada perusahaan PT. Semen Indonesia Distributor mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai. Masalah kedisiplinan yaitu ketidakhadiran tanpa surat keterangan dan keterlambatan.

Hasibuan (2011;193) mengatakan kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Semen Indonesia Distributor. Data ini diambil dari bulan Oktober sampai Desember 2022.

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor**  
**Bulan Oktober – Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Ketidakhadiran (alpha)
1	Oktober	84	15	8
2	November	84	17	7
3	Desember	84	20	11

**Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor**

Berdasarkan data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada bulan Oktober karyawan yang datang terlambat sebanyak 15 orang dari 84 karyawan, sedangkan bulan November karyawan yang datang terlambat sebanyak 17 orang dari 84 karyawan dengan prosentase dan pada bulan Desember karyawan yang datang terlambat sebanyak 20 dari 84 karyawan. Pada bulan Oktober ketidakhadiran karyawan sebanyak 8 orang dari 84 karyawan, sedangkan pada bulan November ketidakhadiran karyawan sebanyak 7 orang dari 84 karyawan dan pada bulan Desember ketidakhadiran karyawan sebanyak 11 orang dari 84 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keterlambatan karyawan PT. Semen Indonesia Distributor pada bulan Oktober sampai Desember

mengalami peningkatan. Dan ketidakhadiran karyawan PT. Semen Indonesia Distributor pada bulan November dan Desember mengalami peningkatan.

Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Roziana (2020;44) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Setyadi (117) berpendapat bahwa pelatihan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD PT. Semen Indonesia Distributor bahwa setiap tahunnya tidak semua karyawan diikutkan pelatihan karena beberapa faktor yaitu biaya dan waktu. Berikut adalah data Pelatihan karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor pada tahun 2021 dan 2022.

**Tabel 1.3**  
**Data Pelatihan karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor**  
**Tahun 2021 dan 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Pelatihan
2021	59	Manajemen Pajak: Prioritas Rencana Aksi DJP 2021
		Manajemen Pajak: Siapkah Kita dengan SPT 1771 2020 Lebih Bayar?
		<i>CFO as the VITAL Business</i>
		<i>Setting Goals &amp; Reviewing Result</i>
		<i>Coaching for Peak Performance</i>
		<i>How to Manage CSR Program Effectively</i>
		<i>Infographics Design With Powerpoint</i>
		<i>Metodologi Inovasi</i>
		<i>Product Knowledge: Basic Cement</i>
		<i>Product Knowledge: Application of Cement</i>
		<i>Product Knowledge: Portfolio</i>
		<i>Learn and Share “Tata Laksana COVID-19”</i>
		<i>Leader Talk Series: Winning Trust</i>
		Penyusunan Kurikulum & Silabus (Kursil)
<i>internalisasi core value Akhlak</i>		
2022	25	<i>Financial Planning</i>
		<i>Product Knowledge: Application of Cement</i>
		<i>Product Knowledge: Portfolio</i>
		<i>Complaint Handling</i>
		Penyusunan <i>Storyboard Video Learning</i>
<i>Coaching for Peak Performance</i>		

**Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor**

Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan kegiatan pelatihan yang dilakukan PT. Semen Indonesia Distributor pada tahun 2021 dan 2022 untuk karyawan berdasarkan perintah dari pimpinan manajemen. Pelatihan dilaksanakan berkala setiap tahunnya, namun data di atas menunjukkan setiap pelatihan tidak semua karyawan diikuti sertakan pada pelatihan tersebut. Pada tahun 2021 total karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 59 karyawan dari 84 karyawan, hal ini dikarenakan karena beberapa faktor yaitu biaya dan waktu. Untuk karyawan yang tidak diikuti pelatihan

pada tahun 2021 diikuti pada tahun 2022 sebanyak 25 karyawan dari 84 Karyawan. Dengan adanya pelatihan dapat menciptakan potensi setiap karyawan, sehingga karyawan yang memiliki potensi baik dapat meningkatkan kinerja guna memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Menurut Budiasa (2021;39) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dapat terbentuk dari lingkungan tempat kerja, perlengkapan serta fasilitas-fasilitas yang lain (Kamaroellah, 2014;22) . Berikut adalah data lingkungan kerja di PT. Semen Indonesia Distributor pada tahun 2022.

**Tabel 1.4**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Semen Indonesia Distributor 2022**

No	Sarana dan Prasanara yang digunakan	Jumlah (Unit)	Kondisi
1	Meja (kerja, rapat)	96	Baik
2	Kursi (kerja, lipat, sofa, tamu)	106	Rusak Ringan, 4 unit kursi
3	Komputer	45	Baik
4	Printer & Scanner	33	Rusak Ringan, 2 unit Printer
5	Televisi	11	Baik
6	Papan tulis	7	Baik
7	Lemari (laci dorong, rak buku)	32	Baik
8	AC	25	Baik
9	Kendaraan (mobil)	5	Baik
10	Tata ruang		Baik
11	Keamanan		Baik

*Sumber : PT. Semen Indonesia Distributor, 2022*



Dapat dilihat pada tabel 1.4 data lingkungan kerja PT. Semen Indonesia Distributor menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari tata ruang hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas PT. Semen Indonesia Distributor yang sebgaiian kecil mengalami kerusakan yang dapat diperbaiki dan perlu diganti dan dalam proses perbaikan. Menurut Wahyudi, dkk (2021;83), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

Penelitian yang dilakukan Tyas dan Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Cilacap) dengan hasil disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hartono dan Lutur laen dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” dengan hasil pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Kustanto dan Harsoyo (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta”.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia Distributor

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan bisa memberikan informasi ke perusahaan dan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen guna menambah wawasan serta pengetahuan yang luas mengenai seberapa pentingnya pengaruh penelitian.

## 2. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor.

