

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perkembangan zaman yang sangat pesat menuntut manusia untuk fokus dan memahami teknologi, yang kuat, melahirkan era baru yang membutuhkan banyak adaptasi dari SDM. Indonesia saat ini Ketua Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mengatakan, perkembangan teknologi AI yang kian pesat tidak dapat dihindari. Secanggih – canggihnya AI, jika tidak bisa dimanfaatkan oleh pekerja, tetap tidak berguna. Maka sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang jadi tantangan utama untuk mengimbangi perkembangan teknologi AI yang pesat, industri butuh SDM yang kuat. Mengutip data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023, terdapat 146,62 juta orang yang termasuk dalam Angkatan kerja. Sebanyak 138,63 juta di antaranya bekerja, sedangkan 7,99 juta lainnya pengangguran. Perusahaan dan industri tentu saja memerlukan SDM yang sudah siap serta mumpuni untuk diterima. Karena kehadiran AI ini perlu disikapi sebagai peluang baru dan membuka lapangan pekerjaan yang baru. Namun, sebelum AI dapat diterapkan secara massif sehingga menjangkau usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), penguatan SDM perlu menjadi fokus utama (Kompas.com, 2023).

Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Jawa Timur bersama Balai Diklat Industri (BDI) Surabaya berkomitmen menyiapkan SDM yang berkompeten dan berdaya saing di seluruh sektor industri, khususnya untuk industri hijau atau industri berkelanjutan. Karena pengembangan SDM yang mendukung pekerjaan hijau, pada akhirnya membantu mengurangi dampak negative terhadap lingkungan dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Isu saat ini mengarah pada

industri hijau atau industry berkelanjutan karena akan lebih efisien, sehingga penyiapan tenaga kerja di sektor ini juga harus dipikirkan. Ada beberapa faktor utama yang dalam pengembangan ekonomi hijau. Dari sisi ekonomi industri hijau dapat mendukung penciptaan pertumbuhan PDB rata – rata di angka 6,1 persen hingga 6,54 persen per tahun. Dari sisi lingkungan, penciptaan *green jobs* menjadi salah satu upaya mengurangi emisi sebanyak 68 persen persen pada tahun 2045 dan mencapai Net Zero pada tahun 2060. Sementara dari sisi sosial, ekonomi hijau juga menghasilkan tambahan 1,8 juta tenaga kerja di sektor *green jobs* pada tahun 2045. *Green jobs* sektor industry adalah pekerjaan yang layak yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan (jatim.antaranews.com, 2023).

Sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2019:6). Dengan perkembangan yang sangat pesat saat ini, maka dalam mengelola SDM perusahaan harus mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019:54). Kinerja dapat diartikan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, atau sebuah proses manajemen atau

suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja data diartikan bahwa seorang karyawan harus mematuhi semua peraturan yang berlaku diperusahaan juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan.

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu atau kelompok dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, penerangan yang bagus dan lain – lain (Darmadi, 2020:242). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat perkerjaan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai sikap pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73). Kepuasan kerja dapat diartikan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

PT. XYZ yang bertempat di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang di dalam maupun di luar negeri. PT. XYZ menyediakan transportasi internasional yang ahli dan bebas kesalahan, memaksimalkan efektivitas logistic dan meminimalkan biaya. PT. XYZ sangat membutuhkan kinerja karyawan untuk meningkatkan jasa pengiriman barang yang lebih baik lagi. Karyawan PT. XYZ merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan PT. XYZ. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan di perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Pemilihan PT. XYZ sebagai objek penelitian dikarenakan di PT. XYZ dapat permasalahan berkaitan dengan kinerja baik itu berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang kurang menaati peraturan atau sesuai dengan SOP perusahaan, lingkungan kerja fisik yang belum kondusif dan kepuasan kerja karyawan dalam kerja kurang maksimal sehingga saya tertarik menggunakan objek perusahaan tersebut dengan tujuan untuk dicari Solusi dari permasalahan tersebut.

Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. XYZ pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT. XYZ

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Laki - laki	Jumlah Karyawan Perempuan	Jumlah Karyawan
1	2022	20	23	43
2	2023	26	25	51

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan pada tabel 1.1 bahwa dapat dilihat dari keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. XYZ saat ini berjumlah 51 karyawan. Pada penelitian ini peneliti meneliti keseluruhan karyawan tetap yang dimiliki oleh PT. XYZ. Dengan populasi sebanyak itu perusahaan tertentu tidak akan terlepas dari masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja karyawan PT. XYZ pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2022 - 2023

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah		Jumlah	
		2022	% Pencapaian	2023	% Pencapaian
9-10	A	20	39%	14	27%
8-9	B	15	29%	13	26%
7,5-8	C	16	32%	21	41%
7-7,5	D	0	0	3	6%
6-7	E	0	0	0	0
Total		51	100%	51	100%
Penilaian : Kualitas Kerja, Tanggungjawab, Kerjasama, Motivasi dan Kesadaran					

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel diatas berkaitan dengan rekapitulasi kinerja karyawan PT. XYZ 2022 – 2023 menyatakan bahwa penilaian kinerja tertinggi di tahun 2022 terletak pada nilai A dengan skor indeks 9 -10 dengan pencapaian 39% atau setara dengan 20 karyawan sedangkan untuk penilaian tertinggi di tahun 2023 terletak pada nilai C dengan skor indeks 7,5-8 dengan pencapaian 41% atau setara dengan 21 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan masih belum signifikan dengan target yang diharapkan

oleh PT. XYZ yaitu meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target lebih baik lagi sesuai yang diharapkan oleh PT. XYZ.

Kedisiplinan kerja yang tegas sangat penting dalam pekerjaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas yang diberikan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja akan dikenakan hukuman. Kedisiplinan kerja menurut (Sutrisno, 2021:103) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu kedisiplinan kerja dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang – orang terhadap peraturan – peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan pulang lebih awal karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Absensi Karyawan PT. XYZ Periode Tahun 2022 – 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	2022						Jumlah Karyawan	2023					
		Tidak Hadir Tanpa Keterangan	%	Keterlambatan	%	Pulang Lebih Awal	%		Tidak Hadir Tanpa Keterangan	%	Keterlambatan	%	Pulang Lebih Awal	%
Januari	40	12	30	10	25	15	38	51	10	20	19	37	10	20
Februari	40	5	13	15	38	13	33	51	9	18	12	24	14	27
Maret	40	8	20	12	30	14	35	51	12	24	20	39	12	24
April	40	15	38	9	23	16	40	51	15	29	16	31	10	20
Mei	40	12	30	7	18	10	25	51	10	20	15	29	16	31
Juni	40	15	38	13	33	9	23	51	12	24	11	22	15	29
Juli	40	10	25	11	28	12	30	51	16	31	18	35	11	22
Agustus	40	18	45	14	35	10	25	51	19	37	17	33	13	25
September	40	7	18	13	33	9	23	51	17	33	20	39	10	20
Oktober	40	6	15	16	40	11	28	51	15	29	19	37	15	29
November	40	12	30	12	30	16	40	51	19	38	14	27	12	24
Desember	40	8	20	8	25	12	30	51	9	18	11	22	17	33
Total		128	322	140	358	147	370		163	321	192	375	155	304
Rata-rata		11	27	17	30	12	30		14	27	16	31	13	25

Sumber : Arsip PT. XYZ

Dari tabel diatas bahwa data absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak signifikan. Tahun 2022 presentase karyawan yang Alfa sebesar 27%, Keterlambatan 17%, Pulang lebih awal 30%. Dan tahun 2023 presentase karyawan yang Alfa sebesar 27%, Keterlambatan 31%, Pulang lebih awal 25%. Pada kenyataannya kedisiplinan yang diterapkan PT. XYZ masih mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang dialami oleh PT. XYZ adalah ketidak kedisiplinan kerja terhadap karyawannya. Ketidak kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. XYZ disebabkan karena adanya keterlambatan karyawan saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk kerja masih sangat banyak dengan alasan apapun itu. Sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan karyawan yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Tohari, 2020) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari – hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun non-fisik. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada PT. XYZ belum maksimal, sama halnya dikatakan oleh Ibu Rosmawati selaku HRD PT. XYZ yang menyatakan bahwa lingkungan di perusahaan tersebut kurang kondusif dan menurut karyawan kurangnya lahan untuk parkir sehingga banyak sekali kendaraan yang parkir tidak sesuai ditempatnya serta banyaknya lalu lalang kendaraan membuat karyawan tidak fokus bekerja. Berikut adalah tabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik karyawan PT. XYZ sebagai berikut :

Tabel 1.4 : Data Lingkungan Fisik Perusahaan PT. XYZ

No	Nama	Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang
1	Pengcahayaan	Ada			✓
2	Tempat Parkir	Ada			✓
3	Fasilitas				
	a. Komputer	Ada		✓	
	b. Printer	Ada		✓	
	c. Wifi	Ada		✓	
	d. AC	Ada		✓	
	e. Telepon	Ada		✓	
	f. Mesin Fotocopy	Ada		✓	
4	Keamanan	Ada	✓		
5	Kendaraan Kantor	Ada		✓	
6	Toilet	Ada			✓

No	Nama	Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang
7	Mushollah	Ada		✓	
8	Dapur	Ada		✓	
9	Kebersihan	Ada	✓		

Sumber : Data Internal PT. XYZ

Berdasarkan data diatas PT. XYZ, bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan kurang maksimal. Dilihat dari lingkungan kerja fisik diatas bahwasanya di perusahaan memiliki kekurangan fasilitas seperti keadaan ruang kerja yang kurang kondusif karena kurangnya penerangan dalam ruangan, toilet yang kurang, dan tempat parkir yang kurang sesuai terlebih letak perusahaan yang berdekatan dengan jalan raya sehingga karyawan merasa terganggu dengan keramaian lingkungan sekitar. Sehingga dapat menyebabkan kinerja kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan hasil wawancara menurut ibu Rosmawati selaku HRD PT. XYZ kurangnya kompensasi terhadap karyawan yang berkinerja kurang maksimal hal tersebut didukung oleh bapak KS selaku karyawan PT. XYZ yang menyatakan bahwa perusahaan belum maksimal memberikan kompensasi sehingga kepuasan karyawan diperusahaan itu menurun Sejalan dengan pendapat sinambela (2016:301) menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan pekerjaan. Berikut adalah tabel yang berkaitan dengan kompensasi perusahaan PT. XYZ sebagai berikut :

Tabel 1.5 : Data Kompensasi Perusahaan PT. XYZ

Bentuk Kompensasi	Kondisi		Aturan Perusahaan	Realitanya
	Ada	Tidak Ada		
Gaji Pokok	✓		Sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten	Sudah sesuai
Perlindungan Kesehatan	✓		Mendapatkan kartu BPJS	Sudah sesuai
Tunjangan Hari Raya	✓		Mendapatkan 1x Gaji	Sudah sesuai
Upah Kerja Lembur	✓		Sesuai Peraturan Pemerintah	Sudah sesuai
Tunjangan Jabatan	✓		Didapatkan setiap bulan	Sudah sesuai
Bonus Hadir Perbulan		✓	Diadakan setiap tahun	Belum sesuai
<i>Reward</i>		✓	Diadakan setiap tahun	Belum sesuai

Sumber Karyawan : PT. XYZ

Berdasarkan tabel diatas memberikan bukti bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. XYZ memenuhi kebutuhan yang berupa gaji pokok, upah kerja lembur dan tunjangan jabatan diberikan setiap bulan. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan perlindungan kesehatan (BPJS). Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi. Tidak adanya bonus hadir perbulan dan *reward* di PT. XYZ, jika target tidak terpenuhi bisa mengakibatkan karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi dan perusahaan akan sulit memperoleh target yang perusahaan tentukan.

Kompensasi yang diberikan setiap anggota tim disesuaikan dengan beban kerja sehingga setiap anggota kelompok harus diperlakukan secara adil, dimana kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan seluruh kualitasnya dalam bekerja sehingga kinerjanya tidak diragukan lagi (Sinambela, 2016:433).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan kepada perusahaan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Memberikan informasi kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. XYZ.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta berguna untuk membandingkan ilmu dan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek di lapangan. Dan juga untuk memenuhi salah satu syarat akademik untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai kedisiplinan kerja didalam perusahaan
- b. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja didalam perusahaan
- c. Sebagai sumber referensi penelitian penelitian serupa ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya untuk pihak lain.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas ditemukan adanya konsistensi pada hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait faktor – faktor tersebut. Penelitian Kedisiplinan Kerja yang dilakukan oleh (Nailul Muna dan Sri Isnowati, 2022) dengan hasil penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Pada peneliti lainnya oleh (Nunu Nurjaya, 2021) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh (Eric Hermawan, 2020) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Menurut (Endang Sugiarti, 2020) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh (Santi Octavianti dan Rahma Hamni, 2022) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut peneliti (Christian Rico Yudi Pratama dan Sulastri Irbayuni 2023) dengan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

