

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum juga. Mangkunegara (2009: 63) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara garis kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut dan dapat diukur dengan kuantitas maupun standar pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi tersebut sebelumnya.

PT Semua Operator adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan perusahaan ini semula hanya menjual pulsa isi ulang dan berbagai kartu perdana. saat ini perusahaan menambah berbagai macam barang yang diperjual belikannya seperti voucher, accesoris gadget yang terdiri dari chasing, baterai, headset, charger dan lain-lain. PT Semua Operator didirikan sejak tahun 2012. Adapun PT Semua Operator memiliki lima gerai yang tersebar di penjuru Kota Gresik. Kinerja pada PT. Semua Operator karyawan diharuskan mencapai

target yang telah ditentukan karena pada akhir periode diberikan penilaian kinerja untuk mengukur kinerja tiap individu. Kemudian diberikan *reward* dan *punishment* untuk performa terbaik dan terburuk pada kinerja karyawan. Bahkan setiap akhir tahun ada penilaian yang dilaksanakan oleh kantor pusat yang bertujuan untuk pertimbangan penyesuaian jabatan dan rekap jenjang karir tiap karyawan. Kinerja sudah hampir memenuhi standart kuantitas, namun masih ada beberapa toko yang tidak mampu mencapai standart target penjualan, yang mana bisa disimpulkan kinerja karyawan tidak optimal dan merata. Berikut adalah *data penjualan bulan oktober 2019*.

Tabel 1.1
Data Penjualan Bulan Oktober 2019

Toko	Produk	Target	Realisasi
Toko 1	Aksesoris	36.000.000	32.501.600
	Recharge	60.000.000	52.750.000
	Paket Data	75.000.000	68.290.000
Toko 2	Aksesoris	36.000.000	32.145.000
	Recharge	60.000.000	49.250.000
	Paket Data	75.000.000	72.450.000
Toko 3	Aksesoris	36.000.000	36.150.000
	Recharge	60.000.000	55.477.300
	Paket Data	75.000.000	73.225.000
Toko 4	Aksesoris	36.000.000	35.250.000
	Recharge	60.000.000	55.450.000
	Paket Data	75.000.000	71.150.000
Toko 5	Aksesoris	36.000.000	34.227.000
	Recharge	60.000.000	57.135.000
	Paket Data	75.000.000	73.157.000

Sumber data: Penjualan PT Semua Operator Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa penjualan PT Semua Operator Bulan Oktober di toko ke-1 untuk jenis aksesoris sebesar Rp 32.501.600 sementara target penjualannya adalah Rp 36.000.000 kemudian untuk jenis Recharge (isi pulsa) sebesar Rp 52.750.000 sementara target penjualannya adalah Rp 60.000.000 dan untuk penjualan paket data target penjualan yang seharusnya adalah Rp 75.000.000 sedangkan

untuk realisasinya hanya tercapai Rp 68.290.000. Pada Bulan Oktober di toko ke-2 untuk jenis aksesoris sebesar Rp 32.145.000 sementara target penjualannya adalah Rp 36.000.000 kemudian untuk jenis Recharge (isi pulsa) sebesar Rp 49.250.000 sementara target penjualannya adalah Rp 60.000.000 dan untuk penjualan paket data target penjualan yang seharusnya adalah Rp 75.000.000 sedangkan untuk realisasinya hanya tercapai Rp 72.450.000.

Pada Bulan Oktober di toko ke-3 untuk jenis aksesoris sebesar Rp 36.150.000 sementara target penjualannya adalah Rp 36.000.000 kemudian untuk jenis Recharge (isi pulsa) sebesar Rp 55.477.300 sementara target penjualannya adalah Rp 60.000.000 dan untuk penjualan paket data target penjualan yang seharusnya adalah Rp 75.000.000 sedangkan untuk realisasinya hanya tercapai Rp 73.225.000.

Pada Bulan Oktober toko ke-4 untuk jenis aksesoris sebesar Rp 35.250.000 sementara target penjualannya adalah Rp 36.000.000 kemudian untuk komoditas Recharge (isi pulsa) sebesar Rp 55.450.000 sementara target penjualannya adalah Rp 60.000.000 dan untuk penjualan paket data target penjualan yang seharusnya adalah Rp 75.000.000 sedangkan untuk realisasinya hanya tercapai Rp 71.150.000.

Pada Bulan Oktober toko ke-5 untuk jenis aksesoris sebesar Rp 34.227.000 sementara target penjualannya adalah Rp 36.000.000 kemudian untuk komoditas Recharge (isi pulsa) sebesar Rp 57.135.000 sementara target penjualannya adalah Rp 60.000.000 dan untuk penjualan paket data target penjualan yang seharusnya adalah Rp 75.000.000 sedangkan untuk realisasinya hanya tercapai Rp 73.157.000. Dari hasil penjualan ke 5 toko tersebut semuanya hampir tidak pernah mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2010: 193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sangat sulit untuk mewujudkan tujuannya, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerjanya. Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Semua Operator disiplin kerja pada karyawan masih rendah hal ini bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan.

Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan PT. Semua Operator Periode Juli - Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan yang terlambat
Juli	65	26	11
Agustus	65	26	16
September	65	26	12
Oktober	65	26	18
November	65	26	10
Desember	65	26	15

Sumber data: PT Semua Operator

Berdasarkan dari tabel diatas keterlambatan karyawan setiap bulannya terus mengalami turun naik. Dapat dilihat pada Bulan Juli karyawan yang terlambat terdapat 11 karyawan. pada bulan agustus karyawan yang terlambat terdapat 16 karyawan, pada bulan september karyawan yang terlambat terdapat 12 karyawan, pada bulan oktober karyawan yang terlambat terdapat 18 karyawan, pada bulan november karyawan yang terlambat terdapat 10 karyawan, dan pada bulan desember karyawan yang terlambat

terdapat 15 karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Semua Operator bahwa jumlah karyawan pada tahun 2019 banyak karyawan sering terlambat masuk atau hadir tepat waktu saat jam berkerja.

Sastrohadiwiryono (2010: 41) menjelaskan semakin baik disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat kehadiran atau ketepatan waktu karyawan tersebut pada saat jam masuk kerja. Semisal tidak ada karyawan satu orang yang datang terlambat pada saat masuk kerja, karena ketika karyawan datang terlambat otomatis pencapaian kerjanya pun akan berkurang dan tidak maksimal selain itu juga sesama karyawannya pun akan mencontoh atau mengikuti ketika ada salah satu karyawan yang terlambat. Maka dari karyawan PT Semua Operator harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Peneliti terdahulu yang sudah membahas disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah Rozalia, dkk (2015), Kholil, dkk (2014), Tyas dan Sunuharyo (2018). Rozalia, dkk (2015) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kholil, dkk (2014) menemukan bukti empiris disiplin kerja menunjukkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tyas dan Sunuharyo (2018) juga memperoleh hasil yang sama yaitu disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap aspek lingkungan kerja PT. Semua Operator terindikasi munculnya permasalahan yang muncul adalah hubungan antar karyawan kurang harmonis. Maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja jika disebabkan oleh lokasi kerja yang berbeda, dan adanya jadwal pergantian jam untuk lokasi kerja tersebut. Kemudian ada beberapa lokasi kerja yang dianggap sangat

berpotensi untuk melaksanakan penjualan produk dan ada beberapa lokasi yang kurang berpotensi. Hal ini menimbulkan rasa iri dan rasa tidak diperlakukan dengan adil pada karyawan. Hal tersebut menyebabkan sebagian karyawan ada yang tidak mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2009: 126) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah internal dan eksternal. Eksternal adalah lingkungan kerja pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik dan mendukung. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembankan kepada pekerja tersebut. Laily dan Sukaris (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki arti penting dalam organisasi karena lingkungan akan memberikan suasana yang dapat meningkatkan akselerasi pekerjaan dan juga menurunkan kualitas jika lingkungan kurang mendukung.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011: 145) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. pertama lingkungan kerja fisik langsung, Contohnya seperti fasilitas kerja seperti meja, kursi, alat perkakas dan lain sebagainya. Yang kedua lingkungan kerja fisik perantara atau tidak langsung, yaitu bau ruangan, suhu, getaran, suara dan lain sebagainya. Kemudian lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Membina dan menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan dengan struktur setara, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena adanya hubungan saling membutuhkan.

Peneliti lain yang sudah menguji variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu Pratama dan Wismar e'in (2018), Potu (2013), Rahmawati, dkk (2014). Pratama dan Wismar e'in (2018) menemukan bukti empiris lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Potu (2013), memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rahmawati, dkk (2014) juga memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

Dan berdasarkan ulasan latar belakang diatas, penelitian ini di lakukan pada karyawan PT. Semua Operator Dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semua Operator”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semua Operator?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semua Operator?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Semua Operator.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semua Operator.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang disiplin dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya di bidang ekonomi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menambah informasi, referensi tambahan dan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

