

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan Organisasi harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin berkembang, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap dapat bersaing di pasaran. Sumber Daya Manusia ialah salah satu hal yang dapat menentukan keefektifitas dan produktivitas suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Karyawan merupakan aset utama pada suatu perusahaan, karena dengan campur tangan mereka aktivitas di sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut Hasibuan (2016;12).

Sukaris *et al.*,(2020), Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai atau melampaui dari standar yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan apa yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan segera tercapai.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian beban kerja 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. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan yang paling serius karena sebuah keberhasilan, tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya menurut Sahlan (2015:53).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Handoko (2015:135), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut data kinerja PT Makmur Mapan dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Hasil Kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20	87	17,4	71	14,2	60	12,0
2. Kualitas Kerja	20	95	19,0	69	13,8	62	12,4
3. Keterampilan Kerja	20	85	17,0	65	13,0	61	12,2
4. Ketepatan Waktu	20	83	16,6	60	12,0	61	12,2
5. <i>Teamwork</i>	20	82	16,4	61	12,2	60	12,0
Jumlah	100%		86,4		65,2		60,8

Sumber : Divisi SDM PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.1 Data tabel Kinerja karyawan PT Makmur Mapan tahun 2017 sampai dengan 2019, dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* dengan bobot 20%, pada tahun 2017 total skor kinerja sebesar 86,4%, pada tahun 2018 total skor kinerja sebesar 65,2%, dan pada tahun 2019 total skor kinerja sebesar 60,8%. Kesimpulan dan fenomena dari data kinerja di atas adalah kinerja karyawan pada PT Makmur Mapan mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir.

Menurut Pabundu (2016:78) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibedakan menjadi dua yaitu Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, disiplin peraturan, dan lingkungan kerja; faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji kembali beberapa variabel yang di ambil dari penelitian-penelitian terdahulu di antaranya penelitian milik Cahyono (2020) melakukan penelitian yang berjudul, Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proses Regu C di PT Karunia Alam Segar yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepribadian , komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian proses regu c di PT Karunia

Alam Segar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, Komitmen, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian milik Ningrum (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mastrindo Gemilang”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Penelitian milik Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Febriana (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Usaha Abadi Lamongan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja di CV Usaha Abadi yang terletak di daerah Lamongan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh Signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ada di CV Usaha Abadi.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Keahlian, dan , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT Aston Adhi Jaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin,keahlian,dan stres kerja karyawan borongan di PT Aston Adhi

Jaya terhadap kinerja , Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Teknis Analisis yang digunakan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, keahlian dan stress karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian milik Angga (2017) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Tbk. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut terdapat kesenjangan penelitian di yaitu hasil penelitian yang bersifat positif, negatif, signifikan, dan tidak signifikan, peneliti mengambil beberapa variabel bebas yang dimiliki penelitian terdahulu untuk mereplikasi menjadi penelitian yang akan diteliti peneliti dengan subjek penelitian yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT Makmur Mapan dengan tujuan mendapatkan hasil yang berbeda

Menurut Sedarmayanti (2015:138) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Berikut data lingkungan kerja PT Makmur Mapan.

Tabel 1.2 Data Lingkungan Kerja PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang Bagus
1	Pencahayaan	Ada	—	√	—
2	Pewarnaan	Ada	—	√	—
3	Tempat Parkir	Ada	—	—	√
4	Tata Ruang	Ada	√	—	—
5	Fasilitas				
6	a. Komputer	Ada	√	—	—
7	b. Printer	Ada	√	—	—
8	c. Wifi	Ada	—	√	—
9	d. AC	Ada	—	√	—
10	e. Telepon	Ada	√	—	—
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada	—	√	—
12	g. Mesin Fotocopy	Ada	—	√	—
13	Keamanan	Ada	—	√	—
14	Ventilasi Udara	Ada	—	√	—
15	Kendaraan Kantor	Tidak Ada	—	—	—
16	Toilet	Ada	—	√	—
17	Musholla	Ada	√	—	—
18	Perbaikan Fasilitas	Ada	—	√	—
19	Kebersihan	Ada	√	—	—
20	Kebisingan	Ada	√	—	—
21	Kantin	Tidak Ada	—	—	—

Sumber :Divisi SDM PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.2 Data lingkungan kerja PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019 menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi adalah fasilitas yang berada di lingkungan PT Makmur Mapan cukup lengkap namun ada fasilitas yang tidak dimiliki perusahaan tersebut yaitu tempat parkir yang kurang sesuai, tidak menyediakan kendaraan kantor, dan tidak ada kantin. Selain faktor lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan

kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Berikut data beban kerja PT Makmur Mapan.

Tabel 1.3 Data Beban Kerja PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Bulan	Total Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Lembur (Orang)	Jam Normal (Jam)	Jam Lembur (Jam)
Januari	61	20	8	2
Februari	61	20	8	2,5
Maret	61	20	8	2,5
April	61	21	8	2,5
Mei	61	21	8	2
Juni	61	21	8	0,5
Juli	61	21	8	1,5
Agustus	61	23	8	1
September	61	23	8	1
Oktober	61	21	8	0,5
November	61	23	8	2
Desember	61	23	8	2
Total				20

Sumber : Divisi SDM PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.3 data beban kerja pada tahun 2017-2019 total jumlah karyawan kontrak 61 orang dan jumlah orang yang melakukan kerja lembur dalam satu terakhir terkadang berjumlah 20 orang, 21 orang dan 23 orang dengan total jam lembur yang di berikan perusahaan bervariasi terkadang 2 jam, 2,5 jam, 0,5 jam, 1,5 jam, dan 1 jam, kesimpulan dari data beban kerja dan fenomena yang terjadi adalah beban kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawannya cukup berat. Selain faktor beban kerja faktor lain yang mempengaruhi beban kerja adalah disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016:125) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berikut data disiplin kerja PT Makmur Mapan.

Tabel 1.4 Data Disiplin PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Bulan	Total Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	Karyawan Izin (Orang)	Karyawan Cuti (Orang)	Karyawan Alpha (Orang)	Total (Orang)
Januari	61	15	1	0	2	18
Februari	61	8	0	1	3	12
Maret	61	7	0	2	1	10
April	61	10	0	0	5	15
Mei	61	13	1	1	3	18
Juni	61	11	2	1	3	17
Juli	61	7	2	1	1	11
Agustus	61	8	1	0	2	11
September	61	14	0	1	2	17
Oktober	61	15	0	2	3	20
November	61	13	1	0	5	19
Desember	61	11	1	1	1	14
Total		132	9	10	31	182

Sumber : Divisi SDM PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.4 data disiplin PT Makmur Mapan Tahun 2017-2019 menunjukkan bahwa dari total karyawan kontrak 61 orang, dari total keseluruhan karyawan dalam satu tahun yang melakukan keterlambatan sebanyak 132 orang, sedangkan yang melakukan izin sebanyak 9 orang, yang mengambil cuti sebanyak 10 orang, dan karyawan yang melakukan alpha sebanyak 31 orang, kesimpulan dari data di atas dan fenomena yang terjadi adalah kedisiplinan karyawan PT Makmur Mapan masih kurang dibuktikan dengan tingginya angka karyawan yang terlambat kerja.

Dari uraian latar belakang tersebut peneliti menemukan *Research Gap* yaitu dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan sedangkan lingkungan kerja di perusahaan tersebut cukup baik, beban kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi, dan disiplin kerja karyawan masih tergolong kurang. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah dikatakan sebagai berikut ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT Makmur Mapan ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Makmur Mapan ?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Makmur Mapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk Menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Makmur Mapan.

2. Untuk Menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Makmur Mapan.
3. Untuk Menganalisis disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT Makmur Mapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian ini, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan manajemen yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi akademis, penelitian ini dapat diharapkan mampu menambah dan mengembangkan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan dan pembanding bagi peneliti selanjutnya.