

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di Era Global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

PT Indomulti Jaya Steel adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang manufaktur dengan produk pipa baja. Industri baja salah satu bagian dari industri logam dasar yang termasuk dalam industri hulu, merupakan salah satu industri strategis di indonesia, untuk terus memajukan usahanya dan terus mendapat kepercayaan pelanggan, tentunya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan mumpuni, dan perusahaan harus memiliki standar kerja yang baik dan benar untu keamanan, kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Selain itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan juga organisasi dan sumber daya manusia agar mutu pelayanan dan efesiensi dalam usaha industri ini lebih baik. Tujuan tersebut dapat terwujud bila setiap *customer* yang berkerja sama disektor ini tetap memakai fasilitas dan jasa yang disediakan oleh di PT

Indomulti Jaya Steel Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548) jumlah karyawan PT Indomulti Jaya Steel sebanyak 73 orang dimana setiap bagian jumlahnya berbeda. Tingkat kehadiran merupakan indikator utama dalam menilai tingkat disiplin kerja suatu organisasi, karyawan PT Indomulti Jaya Steel, Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam sutrisno, 2014;77).

Hasil observasi awal peneliti Pada bulan januari 2017 PT Indomulti Jaya Steel, menunjukkan adanya kondisi kinerja yang ada pada saat ini masih ada kelemahan, menurunnya kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh kurangnya penerapan disiplin pada karyawan, masalah ini harus mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena tingkat absensi merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan. PT Indomulti Jaya Steel seharusnya memiliki hari kerja sesuai dengan hari kerja karyawan yang seharusnya, akan tetapi tingkat absensi karyawan masih perlu mendapat perhatian. PT Indomulti Jaya Steel adalah perusahaan yg bergerak dibidang jasa, didalam menjalankan usahanya

akan selalu memanfaatkan faktor-faktor untuk mendukung demi kesuksesan dan kelancaran usaha.

Berikut ini adalah data absensi yang di dapatkan peneliti pada PT Indomulti Jaya Steel per bulan januari 2017 :

Tabel 1. 1
Data Jumlah Karyawan Yang Absen PT Indomulti Jaya Steel

Tahun 2017	Jumlah absensi karyawan yang tidak masuk per-Bulan					Total
	Januai	Februari	Maret	April	Mei	
Jumlah	7	9	11	13	18	58

Sumber : HRD PT Indomulti Jaya Steel 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Januari - Mei 2017 pertanggal 25 jumlah seluruh karyawan yang tidak masuk atau absen sebanyak 58 kali, hal itu merupakan jumlah yang sangat tinggi dan sangat mengkhawatirkan, menurut Felix Bagus Widiatmoko selaku HRD PT. Indomulti Jaya Steel setidaknya ada lebih dari 3 karyawan dari berbagai bagian pekerjaan yang tidak masuk, hal itu di nilai juga sangat merugikan perusahaan dimana banyak pekerjaan yang lebih lama selesai dari waktu yang sudah di tentukan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah atau kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Pada bulan pertama jumlah karyawan yang tidak masuk berjumlah 7 karyawan , sedangkan pada bulan kedua jumlah karyawan yang tidak masuk berjumlah 9, bulan ketiga karyawan yang tidak masuk berjumlah 11, bulan keempat jumlah karyawan yang tidak masuk berjumlah 13 karyawan, dan bulan

kelima jumlah karyawan yang tidak masuk berjumlah 18 karyawan, dan jumlah total keseluruhan karyawan yang tidak masuk kerja selama sebulan berjumlah 58. Kinerja yang optimal adalah kebanggaan manajemen diseluruh perusahaan, akan tetapi kinerja akan tercapai apabila proses kerja yang dilakukan pada organisasi berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, Menurut Afandi (2016;53) selain disiplin, lingkungan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21). Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Norianggono, Hamid, &

Ruhana dalam Suwondo, 2015:30). Peneliti melihat ada suatu kendala dari lingkungan kerja di PT Indomulti Jaya Steel, yang menggambarkan Sarana dan Prasarana disana mengalami kondisi yang kurang,

Lingkungan kerja mempengaruhi kelelahan pada karyawan, sehingga perlu kondisi lingkungan kerja yang ergonomi untuk meminimalkan kelelahan kerja dan memaksimalkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah temperatur, kebisingan, getaran, pencahayaan dan lain – lain. Dengan mengetahui kondisi yang ideal untuk masing – masing faktor bisa meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi tingkat kelelahan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Proses pembuatan baja ini menggunakan berbagai mesin yang dapat menghasilkan kebisingan yang dihasilkan oleh mesin – mesin perlu dievaluasi agar tidak melebihi ambang batas yang ditentukan sehingga karyawan dapat bekerja dengan kondusif karena kebisingan dapat menyebabkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Pendengaran manusia mempunyai jangkauan getaran frekuensi dari 20Hz sampai dengan 20000Hz dengan tingkat kebisingan 85dB untuk bekerja selama 8 jam dalam keadaan normal (Grandjean, 2009;45)

berikut ini adalah Tabel 1.2 yang menggambarkan tentang Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana di PT Indo Multi Jaya Steel

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana PT Indo Multi Jaya Steel

NO	Sarana Dan Prasarana Yang Digunakan	Jumlah	KONDISI			Keterangan
			Lengkap	Kurang	Mencukupi	
1.	Penutup telinga, kacamata, helem			√		Pekerja sering mengeluhkan kurangnya penutup telinga, kacamata, helem a. penutup telinga =20 Baik = 14 unit Rusak = 6 unit b. kacamata = 80 Baik = 73 unit Rusak = 7unit c. helem = 60 Baik= 34 unit Rusak=26 unit
2.	Komputer	8		√		a. 4 unit = Baik b. 4 unit = Rusak
3.	Kendaraan Operasional Roda 4	6		√		a. 3 unit = Baik b. 2 unit = RusakRingan c. 1 unit = RusakBerat
4.	Kendaraan Operasional Roda 2	40		√		a. 30 unit = Baik b. 2 unit = RusakRingan c. 8 unit = RusakBerat
5.	AC	4	√		√	Berfungsi semua

Sumber : PT. Indomulti Jaya Steel 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan hasil data rekapitulasi Sarana dan Prasarana di PT Indomulti Jaya Steel mengalami kondisi yang kurang, hanya AC saja yang memiliki kondisi yang lengkap dan mencukupi. Ini menunjukkan adanya kurangan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas , maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indomulti Jaya Steel Surabaya ”** .

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?
3. Apakah Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?

1.3. Tujuan Penelitian

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?
4. Untuk mengetahui Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomulti Jaya Steel?

1.4. Manfaat Penelitian

- 1, Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terciptanya hasil yang optimal, sehingga perusahaan mampu mengkonsep strategi untuk meningkatkan hasil produksi dan juga kinerja karyawan dalam perusahaan

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dalam mengoptimalkan hasil yang di dapat.

