

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan memuat visi untuk kepentingan manusia, menjelaskan perusahaan di masa depan. Dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dipimpin oleh manusia, sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia. Dengan demikian, manusia menjadi faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/perusahaan. *Human resource management*/manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi mengatur berdasarkan visi perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Karena itu, fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin, dan mengendalikan merupakan bagian dari ilmu manajemen dalam manajemen sumber daya manusia.

Tantangan manajer saat ini yaitu merespons perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif. Perubahan, pergeseran manajer saat ini dituntut untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan yang berlangsung cepat. Manajemen saat ini telah banyak berubah dari keadaan 20-30 tahun lalu, ketika *human capital* menggantikan teknologi sebagai keberhasilan banyak perusahaan. Pakar manajemen Drucker (1998), berpendapat bahwa karyawan saat ini cenderung tak dapat diatur, seperti karyawan yang lalu, dari tenaga manual ke *knowledge-worker* yang menolak perintah ala militer.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan, berkemampuan/kompeten, berpengalaman dan berprestasi. Disiplin merupakan keadaan tertentu, dimana karyawan dalam perusahaan dengan rasa senang hati mengikuti peraturan yang ada, karyawan tersebut mengerjakan tugas dengan baik, tidak dibawah tekanan. Penerapan disiplin bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk memperbaiki perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sadar menaati peraturan dan bekerja sama dengan karyawan yang lain. Hal ini dapat dilihat melalui tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Hasibuan (2010) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk secara signifikan. Selanjutnya, penelitian Prita, Sabillia Rovinda, Syarifuddin (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Disiplin kerja menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Nitisemito (Al-Omari dan Okasheh, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. (Tjibrata *et al.*, 2017), Lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan tingkat produktivitas serta kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Anggreany Hustia (2020) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Selanjutnya, penelitian Ridma Meltareza, Agam Dwi Permana (2022) lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja secara parsial di Hotel Puri Khatulistiwa Bandung. Nitisemito (Kristanti, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama bekerja. Kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, dan adanya rekan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, menjadi sebuah keuntungan besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, karena dapat membuat karyawan menjadi betah dan setia kepada perusahaan.

Simamora (dalam Kristanti, 2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dari pekerjaan yang diterimanya. Menurut penelitian Kristanti (2017) menggunakan indikator untuk mengukur kinerja yaitu *Quality of output* (kualitas keluaran), *Timelines of output* (waktu keluaran), *Presences of work* (tingkat kehadiran), *Efficiency of work completed* (efisien pekerjaan yang telah diselesaikan), dan *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kami memilih PT. Sekawan Media sebagai tempat survey/research sehubungan dengan rencana penyusunan skripsi. PT. Sekawan Media merupakan perusahaan IT yang berfokus pada pengembangan perangkat lunak dan website. Didirikan pada tahun 2013, PT. Sekawan Media telah memberikan solusi yang terbaik kepada ratusan klien dari berbagai industri hingga instansi, yaitu membantu ratusan perusahaan kecil, menengah, hingga besar dalam jangkauan global. Dengan berfokus penuh pada kebutuhan unik setiap permasalahan, yang memberikan layanan jasa pembuatan aplikasi web, jasa pembuatan aplikasi mobile, jasa pembuatan website, dengan solusi yang dinilai tepat dan akurat dengan hasil maksimal. PT. Sekawan Media tidak hanya membantu mendigitalkan data perusahaan, tetapi juga mengubah bisnis proses menjadi otomatis. Mulai dari penyimpanan data, pencarian data, kalkulasi, pelacakan, persetujuan, pengiriman data antar user, hingga pembuatan report.

PT. Sekawan Media melalui kerja sama tim memiliki visi yang penuh kekeluargaan yaitu, “Dengan inovasi teknologi, kami membantu anda untuk terus tumbuh dan berkembang”.

Gambar 1

Our Client Map 2023 Sekawan Media Group



Sumber: Sekawan Media Group, 2023

Trusted by leading organizations across nations



Survey awal diketahui jumlah karyawan, PT. Sekawan Media sebanyak 33 karyawan. Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Sekawan Media, masih ada karyawan yang datang kerja terlambat atau tidak hadir di kantor. Batas waktu masuk kantor jam 08.00 WIB, namun masih terdapat karyawan yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan hasil survey/research disiplin kerja pada karyawan PT. Sekawan Media dinilai kurang maksimal, terutama dalam hal kehadiran.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sekawan Media adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan hasil survey/research penelitian dengan beberapa karyawan, fenomena permasalahan lingkungan kerja pada PT. Sekawan Media terdapat banyaknya barang-barang yang diletakkan di atas meja karyawan, seperti laptop atau alat tulis yang sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dikarenakan distribusi locker yang tidak sesuai, atau hal yang lain. Lingkungan kerja memang seharusnya kondusif untuk semua orang, namun untuk kondisi saat ini tidak memungkinkan, dikarenakan pada saat mengadakan meet pada pagi hari karyawan sering mendengar suara bising. Karena tempat kantor yang bersebelahan dengan taman kanak-kanak (TK), dan tempat parkir yang tidak memadai. Hal ini mungkin dapat diatasi, ketika sudah pindah ke kantor yang baru. Selain itu, kerja sama seharusnya bukan hanya terkait pekerjaan, saat ini kondisi diluar pekerjaan yang belum didukung oleh perusahaan, pengotakan tentu ada karena berbeda fokus pekerjaan, namun seharusnya terdapat wadah agar saling mengetahui sesama rekan kerja diluar konteks pekerjaan.

Herzberg (1959) mengemukakan dalam faktor hygiene, bahwa terdapat hubungan antara kedekatan interpersonal tersebut, bukan hanya dengan sesama karyawan, tetapi juga hubungan antara manajer/pimpinan dan karyawan. Dari hasil survey dengan beberapa karyawan yang sudah keluar dibandingkan dengan karyawan yang masih bekerja, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup dekat antara sesama karyawan pelaksana di masing-masing tugasnya. Akan tetapi tidak begitu dengan hubungan manajer dan

karyawan, dapat dilihat dari rasa canggung, segan bahkan takut. Karyawan menjadi cenderung cuek dan tidak mau berinisiatif. Kebanyakan karyawan yang masuk adalah *fresh graduate* yang masih dengan idealisme yang tinggi dan tidak terlalu memperhitungkan soal gaji ataupun kompensasi dalam bentuk lainnya. Mereka lebih memerlukan pengalaman dan mencari suasana kerja yang nyaman, sehingga apabila hubungan dengan manajer yang diharapkan mampu menunjang karir tidak didapatkan, maka motivasi untuk bekerja jadi berkurang. Terjadinya ketidaknyamanan dalam suasana bekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan tidak betah dikantor, sehingga pekerjaan yang di hasilkan bisa berakibat tidak bagus dan tidak tepat waktu. Lingkungan yang buruk dapat berdampak negatif untuk kinerja karyawan. (Karyawan, Survey Hasil Kuesioner, 6 Juni 2023)

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang”. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang ?

2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang ?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekawan Media Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

1. Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta menumbuhkan kepedulian terhadap lingkungan sebelum terjun dalam masyarakat terutama dalam lingkungan industri.
2. Menambah pengetahuan mengenai Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja dan mengaplikasikan ilmu yang selama ini diperoleh dari perkuliahan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Mampu menjadi mahasiswi yang kompetitif dalam bidang yang didukung oleh kemampuan teknologi dalam penerapan IPTEK.

2. Bagi Universitas Merdeka Pasuruan

1. Sebagai referensi hasil pustaka bagi pihak Universitas Merdeka Pasuruan untuk melakukan penelitian lanjutan.
2. Menghasilkan sarjana yang mampu untuk memangku jabatan yang memerlukan pendidikan tinggi untuk mampu berdiri sendiri dalam memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Yang mempunyai sikap terbuka untuk dapat menghargai orang lain berdasarkan pendoman Pancasila.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan koreksi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat dijadikan upaya untuk meningkatkan performanya.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana informasi dan referensi dalam pengembangan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Kinerja Karyawan dalam perusahaan.