

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tantangan dalam dunia industri sekarang makin ramai muncul masalah mengenai persaingan global. Persaingan dipicu melalui perubahan lingkungan yang selalu berubah-ubah akibat pesatnya kemajuan teknologi, perubahan minat pasar maupun perubahan ekonomi, disertai target yang tinggi yang dibebankan kepada perusahaan maupun karyawan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola fungsi manajemen dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam persaingan guna mencapai hasil yang diinginkan.

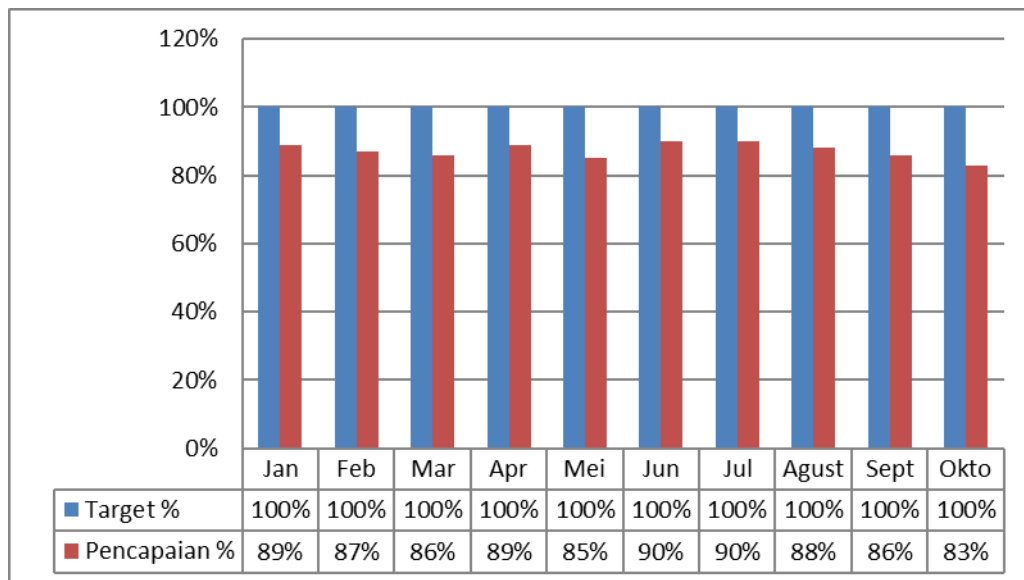
Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebab menjadi salah satu aspek yang mengantar jalannya perusahaan dalam meraih kesuksesan. Tidak hanya itu perusahaan juga memiliki sumber daya lain berupa sumber daya alam, teknologi dan lainnya, tetapi jika tidak adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dan tujuan organisasi tidak bisa tercapai, karena manusia yang akan mengelola dan merancang aktivitas perusahaan. Maka SDM perlu dikelola agar memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sebab perusahaan memerlukan SDM yang memiliki mutu serta diharapkan mempunyai nilai lebih.

Kinerja merupakan faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena karyawan dan perusahaan memiliki peran yang penting, serta saling membutuhkan satu sama lain. Menurut Sunyoto (2012:18), “Kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan kegiatan kerja yang diberikan pada dirinya”. Artinya karyawan memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas kerjanya.

PT Schott Igar Glass merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang kemasan kaca farmasi yang memproduksi botol vial, ampoule serta pipette. Perusahaan merancang solusi pengemasan utama kaca yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna. Pada observasi yang dilakukan di PT Schott Igar Glass diketahui terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Terdapat masalah pada kuantitas kerja karyawan yang belum mencapai maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian produksi yang menurun dan tidak stabil pada tiap bulannya. Berikut ini informasi kinerja karyawan PT Schott Igar Glas dalam pencapaian produksi.

Grafik 1. 1

**Data Pencapaian Produksi PT Schottt Igar Glass
Bulan Januari sampai Oktober 2021**



Sumber : PT Schott Igar Glass 2021.

Berdasarkan data pada grafik 1.1 menunjukkan bahwa masih banyak target produksi yang belum tercapai. Pada bulan Juni dan Juli menunjukkan pencapaian produksi yang paling tinggi yaitu 90% sedangkan pada tiga bulan terakhir menunjukkan penurunan pencapaian produksi, pencapaian produksi hanya tercapai 88% di bulan Agustus, 86% di bulan September dan yang terendah terjadi pada bulan Oktober 83%. Naik turunnya pencapaian produksi setiap bulan menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja. Kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melakukan

pekerjaannya dan juga kurang sanggupnya karyawan dalam memenuhi target kerja yang diberikan dapat menyebabkan hasil produksi menjadi menurun. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan produksi menyatakan terdapat permasalahan yaitu karyawan dituntut untuk mencapai target kerja yang tinggi oleh perusahaan, tetapi perusahaan belum optimal dalam memberikan apresiasi, perhatian, dan kebutuhan untuk karyawan. Karyawan diberikan tugas kerja tapi belum diberikan waktu istirahat yang cukup. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 79 ayat 1 menjelaskan bahwa istirahat jam kerja minimal 30 menit atau setengah jam setelah bekerja selama 4 jam, istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Pada PT Schott Igar Glass jam masuk kerja 07.00-16.00 dan beristirahat di jam 12.30-13.00. Karyawan telah bekerja dari pagi lebih dari 4 jam namun waktu istirahat hanya diberikan 30 menit hal tersebut tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan mengenai jam istirahat, karyawan membutuhkan waktu istirahat yang lebih lama agar tidak kewalahan dalam bekerja. Karyawan juga mengeluh karena kebutuhan keamanan mereka belum semuanya terpenuhi seperti kebutuhan transportasi, dan sering kekurangan perlengkapan kerja. Selain itu karyawan belum optimal diberikan penghargaan atas hasil kerja, karyawan membutuhkan penghargaan dimulai dari diberikan ucapan selamat, piagam penghargaan, jenjang karir untuk karyawan yang memiliki keahlian, kinerja yang baik, serta memiliki pengetahuan yang lebih. Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan menjadi menurun karena kurang termotivasi dalam bekerja.

Menurut Hartatik (2014:162), “Motivasi adalah hal yang dapat membangkitkan tekad dan dorongan kemauan sehingga menimbulkan semangat seseorang untuk mencapai tujuannya”. Jika motivasi terpenuhi karyawan akan merasa terdorong dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja selain motivasi adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:334), “Disiplin adalah rasa patuh kepada peraturan atau tugas yang menjadi aturan dalam organisasi”. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja menjadi lebih terarah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Singgih selaku bagian HRD terkait disiplin kerja, beliau menjelaskan bahwa PT Schott Igar Glass memiliki permasalahan mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan produksi dinilai masih rendah atau belum optimal. Dilihat dari karyawan yang masi abai dengan aturan kerja, terdapat karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja membuat pekerjaan menjadi tertunda. Perusahaan mentoleransi waktu keterlambatan adalah 5 menit, lewat dari itu maka dikatakan terlambat, terdapat karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa memberikan keterangan, kurang memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target. Selain itu, kadang kala karyawan beristirahat melebihi jam yang telah ditentukan karena jam istirahat yang singkat. Berikut adalah data absensi karyawan produksi PT Schott Igar Glass Cikarang, Bekasi dari bulan Januari hingga Oktober 2021, sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Data Absensi Karyawan Produksi PT Schottt Igar Glass

Bulan Januari sampai Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persen	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persen
1	Januari	200	19	10%	5	3%
2	Februari	200	13	7%	4	2%
3	Maret	200	12	6%	9	5%
4	April	200	17	9%	6	3%
5	Mei	200	20	10%	8	4%
6	Juni	200	15	8%	7	4%
7	Juli	200	10	5%	5	3%

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persen	Tidak Hadir Tanpa	Persen
8	Agustus	200	18	9%	8	4%
9	September	200	22	11%	12	6%
10	Oktober	200	26	13%	6	3%
Jumlah			172	86%	70	35%
Rata-rata			17	9%	7	4%

Sumber : PT Schott Igar Glass 2021.

Pada tabel 1.1 menunjukkan data absensi karyawan bagian produksi PT Schott Igar Glass tahun 2021 yang jumlah karyawannya adalah 200 orang. Dari data yang diperoleh dapat dilihat adanya peningkatan jumlah absen keterlambatan karyawan pada tiga bulan terakhir. Pada bulan Agustus keterlambatan meningkat 9%, kemudian di bulan September 11% dan meningkat kembali di bulan Oktober sebanyak 13%. Berdasarkan keterangan data absensi memperjelas masalah disiplin kerja. Rata-rata persentase keterlambatan karyawan setiap bulannya menunjukkan angka 9%. Batas toleransi keterlambatan setiap bulannya adalah 4%, sedangkan absen keterlambatan setiap bulannya melebihi batas toleransi, hal tersebut menunjukkan masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tidak hadir tepat waktu untuk bekerja sesuai jam kerja. Kemudian perusahaan mentoleransi absensi tanpa keterangan yaitu hanya 2% per bulan, tetapi dari data absen menunjukkan absensi tanpa keterangan lebih dari 2% atau rata-rata persentase tanpa keterangan setiap bulannya mencapai angka 4% melebihi batas toleransi yang artinya tingkat disiplin karyawan dikatakan masih rendah. Diketahui kurang tegasnya sikap atasan dalam mengawasi kedisiplinan karyawan membuat hal serupa masi saja terjadi. Sanksi hukuman yang kurang diterapkan membuat karyawan tidak merasa jera dengan kesalahan yang dilakukan. Ketidaktepatan waktu dan ketidakhadiran kerja membuat pekerjaan menjadi tertunda, akibatnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaannya. Jika hal tersebut dilakukan terus menerus dan tidak adanya perubahan dalam sikap disiplin maka kegiatan kerja pun menjadi terhambat dan terganggu yang akibatnya akan

mempengaruhi dari hasil kerja yang telah ditargetkan oleh perusahaan dan juga dikhawatirkan hal tersebut menjadi kebiasaan buruk.

Menurut Hartatik (2014:182), “Disiplin adalah suatu kondisi yang dimana seseorang tergabung dalam suatu organisasi mematuhi segala peraturan yang berlaku tanpa merasa terpaksa”. Dengan menerapkan sikap disiplin dalam bekerja maka pekerjaan akan berjalan sesuai prosedur sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai target.

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2016:26), “Lingkungan kerja merupakan seluruh situasi yang berada disekeliling area kerja, yang memberikan pengaruh secara langsung dan juga secara tidak langsung kepada karyawan”. Berdasarkan observasi dan informasi dari hasil wawancara beberapa karyawan produksi mengenai lingkungan kerja, peneliti melihat permasalahan yang dirasakan karyawan adalah karyawan merasa bahwa lingkungan tempat kerja mereka masih kurang nyaman. Alasannya adalah karena karyawan merasa terganggu dengan kebisingan di tempat kerja. Berdasarkan informasi dari bapak Singgih selaku bagiaian HRD, Standar tingkat kebisingan di perusahaan adalah (60-70 DB), sedangkan kebisingan yang timbul bisa mencapai (>85 DB). Kebisingan berasal dari banyaknya mesin produksi yang mengeluarkan suara bising, kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan ketenangan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya karyawan mengeluhkan lingkungan kerja yang panas. Perusahaan menetapkan standar suhu pada ruangan adalah 18-28°, tetapi pada area kerja produksi suhu bisa mencapai lebih dari 39°, suhu tersebut telah melebihi batas standar. Keadaan panas ditimbulkan dari mesin-mesin produksi yang menimbulkan panas dan kurangnya pertukaran udara dari luar, menyebabkan karyawan merasa kepanasan dan kurang nyaman saat bekerja.

Menurut Nisa, Makmuri, dan AR (2017:24), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan kegiatan kerja karena dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan kegiatan kerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar lingkungan kerja tetap kondusif untuk ditempati karyawan. Lingkungan kerja

kondusif dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja tidak kondusif dapat menghambat kegiatan kerja, sehingga pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspasari dan Fitriah (2020:71), motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Sedangkan menurut penelitian Kusumayanti, Ratnasari, dan Hakim (2020:189), motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan perbedaan pendapat menurut penelitian sebelumnya membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Schott Igar Glass”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil pada latar belakang di atas antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schott Igar Glass?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schott Igar Glass?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schott Igar Glass?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan pada penelitian ini terdiri dari:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schott Igar Glass.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schott Igar Glass.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schott Igar Glass.

Manfaat Penelitian:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan masukan dan menambah informasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi lebih baik terkait Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta dipahami bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam dunia kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada persepsi karyawan tentang motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Schott Igar Glass
2. Yang menjadi objek pada penelitian ini difokuskan pada karyawan produksi PT Schott Igar Glass.

1.5 Sistematika Pelaporan

Pada penelitian ini memiliki rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori yang menjadi dasar dan berkaitan dengan pembahasan yang ada pada penelitian ini, yang memiliki manfaat sebagai acuan dalam menganalisis permasalahan. Teori yang digunakan terdiri dari pengertian dan konsep variabel motivasi, pengertian dan konsep disiplin kerja, pengertian dan konsep lingkungan kerja, pengertian dan konsep kinerja karyawan, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas beberapa hal mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai objek penelitian secara singkat, deskripsi data responden, hasil uji validitas, reliabilitas, variabel motivasi, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, variabel kinerja karyawan, hasil asumsi klasik, hasil uji signifikansi uji t, hasil uji signifikansi uji F, dan koefisien determinasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Schott Igar Glass. Penyusun mencoba menarik simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang mungkin dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengatasi berbagai masalah mengenai kinerja karyawan.