

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri (Hasibuan, 2020:10).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja (Maryati, 2022:9)

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Yantika, 2018:175).

Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan Rivai (dikutip di Kartikasari, 2017:1). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang di hasilkan sesuai yang di harapkan.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang di berikan dan telah dikerjakan. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang (Yantika, 2018:175)

Penelitian ini dilakukan pada SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU yang merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang berdiri sejak tahun 2009. SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU adalah Stasiun Pengisian & Pengangkutan Bulk Elpiji yang telah mendapatkan seluruh persetujuan dan perizinan sesuai ketentuan yang telah berlaku. Perusahaan ini melayani untuk mensuplai kebutuhan gas di daerah OKU, OKU Timur, OKU Selatan dan sekitarnya.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa lingkungan kerja masih kurang baik. Hal ini ditandai dengan ketidaknyamanan dalam bekerja seperti suara kebisingan pada saat operator melakukan pembongkaran gas dan bau tidak sedap yang menyebar saat dilakukannya pengisian tabung elpiji. Walaupun sudah dibantu menggunakan alat Earplug dan masker, pegawai masih bisa mendengar suara kebisingan serta bau tidak sedap sehingga mengakibatkan karyawan tidak

fokus dalam bekerja dan tidak berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Permasalahan lain seperti masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya. Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (alfa). Permasalahan tersebut didukung dengan rekapitulasi data absensi karyawan SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU Periode Januari-April 2022. Berikut penyajian rekapitulasi data absensi di bawah ini :

Tabel 1

**Rekapitulasi Data Absensi Karyawan SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten
OKU
periode Januari-April 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			
		A	I	S	^{1/2}hari
Januari	53	6	4	16	5
Februari	53	-	10	20	1
Maret	53	5	9	12	5
April	53	12	9	17	5

Sumber : Data Sekunder, 2022

Kesimpulannya yang dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir keterangan (alfa), walaupun perusahaan telah menetapkan peraturan dengan memberikan

sanksi secara lisan serta memotong gaji karyawan yang melanggar disiplin kerja namun peraturan tidak berdampak pada karyawan. Karyawan yang tidak hadir dapat memperlambat sistem produksi, hal ini disebabkan karena para karyawan telah memiliki tugas nya masing-masing, sehingga terjadinya kemangkiran dapat membuat tugas karyawan menjadi double tugas, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPPBE PT Karya Musi Mandiri Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan penulis sebagai sarana untuk bisa menerapkan teori-teori yang didapat dalam mata kuliah dengan kenyataan yang terjadi, dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.