

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tergantung pada keefektifan organisasi mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki guna menerapkan strategi-strateginya. Pada masa sekarang ini setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan inovatif serta terampil. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Menurut Schuler (dikutip di Sutrisno, 2016:6), mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Hal ini dikarenakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang serta penyebaran informasi yang semakin mudah dan cepat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi masih sulit untuk dicapai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia bagi suatu organisasi merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar, bahan, baku, tetapi juga tergantung pada orang lingkungan kerja. Oleh sebab itu selayaknya organisasi memperhatikan lingkungan kerja, dimana pimpinan organisasi harus dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja baik itu fasilitas yang ada maupun lingkungan kerja sebagai pelaksana kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan dalam suatu organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2013: 11), lingkungan kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi kerja organisasi walaupun sistem produksi organisasi terlaksana dengan baik, tetapi jika perencanaan kondisi kerja yang baik terlupakan kemungkinan sistem yang telah direncanakan dengan matang tidak dapat berjalan dengan memuaskan.

Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ialah disiplin kerja. Menurut Zainal dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Tunas Dwipa Marta adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor khusus merk Honda. Pada Pt Tunas Dwipa Matra sistem pengukuran kinerja masih memakai aturan perusahaan keluarga (karena perusahaan ini adalah milik perorangan) dimana aturan perusahaan didominasi oleh pemilik perusahaan. Kinerja karyawan akan menjadi baik bila didukung oleh faktor diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pra-survey terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra yang dialami karyawan pada indikator sirkulasi udara ditempat kerja seperti, pendingin ruangan yang tidak semuanya tersedia di seluruh ruangan, peralatan/perlengkapan kerja yang sudah banyak rusak namun belum di perbaiki, selain itu kondisi ruangan yang belum di rehap kembali misalnya ada beberapa ruangan yang cetnya sudah pudar dan tidak sedap di pandang. Dengan adanya permasalahan ini membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang baik. Seharusnya pihak perusahaan mepertimbangkan dan segera memperbaiki peralatan maupun lingkungan yang rusak, agar karyawan semangat dalam bekerja, sehingga pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan akan lebih baik.

Kemudian permasalahan lainnya pada indikator keamanan ditempat kerja dimana pada PT. Tunas Dwipa Matra belum adanya keamanan yaitu satpam, kemudian tidak adanya CCTV untuk pemantau kerja. seharusnya suatu perusahaan sangat membutuhkan suatu keamanan, untuk mengamankan lingkungan agar tidak

terjadinya keributan, perampokan, dan kejahatan yang tidak diinginkan lainnya. Perusahaan harus meminimalisir ancaman kejahatan dari luar agar keamanan karyawan terjaga.

Kemudian adapun permasalahan lainnya yaitu permasalahan disiplin kerja dimana ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Hal ini bila dibiarkan secara terus-menerus bukan tidak mungkin akan menimbulkan permasalahan bagi manajemen PT Tunas Dwipa Matra karena mengganggu operasional perusahaan. Padahal dalam prosedur kerja, karyawan diharuskan disiplin terhadap waktu dan pekerjaannya.

Maka untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Martapura baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Martapura baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat barmanfaat bagi semua pihak, terutama bagi:

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pengelola perusahaan dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.