

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan membutuhkan sumber sumber daya manusia berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (dikutip di Harras et al., 2020) berpandangan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban di mana setiap orang saling terhubung dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Majunya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya, baik pemerintah maupun swasta dan masyarakat. Kinerja yang tinggi sangat diinginkan bagi setiap organisasi atau perusahaan karena kinerja merupakan tolak ukur untuk membandingkan hasil yang diharapkan dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayai kepada seseorang. Menurut Mangkunegara (2016:3) (dikutip di Akila, 2020), istilah kinerja berasal dari kata job performance yaitu hasil kerja yang ingin diraih atau dicapai oleh individu maupun kelompok. Kinerja merupakan prestasi kerja atau

hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode.

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik. Menurut Kasmir (dikutip di Budiasa 2021:15) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:21) (dikutip di Eka S et al., 2016) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) (Dikutip di Dwi & Ismoyo, 2023) lingkungan kerja fisik adalah keadaan kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, yaitu tentang sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain, akan tetapi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik yaitu kebersihan, sirkulasi, penerangan, udara, penerangan dan keamanan.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Goodin (dikutip di Harras et al., 2020:111) disiplin kerja merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi

keseluruhan pegawai. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku tugas, laporan dan hasil kerja. Semua diatur tanpa terkecuali, kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi karyawan tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu.

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap menggunakan bahan bakar gas untuk memanaskan air dalam ketel uap (boiler) yang memproduksi uap untuk menggerakkan turbin yang seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW berlokasi di Desa Terusan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam megoperasikan listrik dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan kesiapan sumber daya manusia yang memumpuni. Oleh karena itu untuk mencapai visi misi, maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dapat terus meningkat dan mencapai tingkat yang optimal akan tetapi pada kenyataanya karyawan mengalami naik turun dan baru beberapa karyawan yang mencapai kinerja yang optimal.

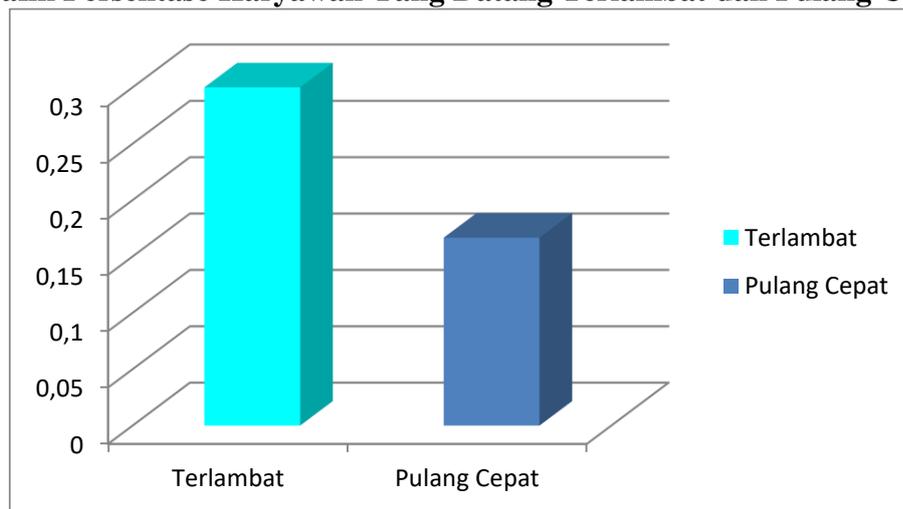
Berdasarkan hasil observasi awal, dengan melakukan wawancara kepada karyawan Departemen Pemeliharaan (*Maintenance Departement*) Divisi Elektrik & ins dan Divisi Mekanik PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja tentang fenomena Kinerja, terkait indikator sikap kerja dimana karyawan datang terlambat dan pulang cepat. Dilihat dari data terlampir ada 30% karyawan yang

terlambat datang ke kantor dan ada 17% karyawan yang pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1**

<b>Persentase Absensi Karyawan</b>			
<b>Ketangan</b>	<b>Karyawan yang Tidak Disiplin</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
Terlambat	9	30	<b>30%</b>
Pulang Cepat	5	30	<b>17%</b>

**Grafik Persentase Karyawan Yang Datang Terlambat dan Pulang Cepat**



**Gambar 1.1**

Ada pun fenomena dalam Lingkungan Kerja Fisik yang dilihat dari indikator penerangan atau cahaya di tempat kerja. Divisi Elektrik & ins yaitu divisi yang bekerja dibidang merawat/memelihara asset perusahaan, melakukan perbaikan bila ada kerusakan sistem kontrol kelistrikan jaringan maupun instrument yang ada diperusahaan, divisi ini sangat minim sekali pencahayaan, hal tersebut sangat berdampak terhadap kinerja karyawan pada divisi elektrik &

ins tersebut karena dengan minimnya pencahayaan akan memperlambat pekerjaan dalam melakukan perbaikan sistem kontrol kelistrikan jaringan maupun instrument yang ada diperusahaan. Kemudian dari indikator sirkulasi udara dimana sirkulasi udara pada divisi elektrik & ins kurang bagus, karena tidak adanya ventilasi udara yang sedikit membuat sesak nafas serta temperatur suhu udara yang kurang nyaman. Hal tersebut sangat berdampak terhadap kinerja karyawan pada divisi elektrik karena dengan minimnya sirkulasi udara. Fenomena dalam indikator temperatur atau suhu udara di tempat kerja dimana suhu udara yang kurang baik yang disebabkan karena tidak adanya ventilasi. Hal ini dapat mengganggu kondisi fisik karyawan, apabila secara terus menerus menghirup udara yang kurang bagus akan membuat karyawan menjadi kurang sehat bahkan sakit sehingga akan membuat pekerjaan sedikit terhambat dan kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara kepada karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

Hasil wawancara mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
<b>A</b>	<b>Penerangan atau Cahaya ditempat kerja</b>		
1	Apakah vertilasi dan penerangan ruang kerja sudah memadai?	50%	50%
2	Apakah penerangan diperlukan bagi kesehatan sehingga menunjang optimalisasi kerja?	80%	20%

3	Apakah ruangan kerja memerlukan pencahayaan yang cukup?	90%	10%
<b>B</b>	<b>Sirkulasi Udara</b>		
4	Apakah keadaan suhu udara perlu diatur agar tidak menimbulkan efek negatif bagi kondisi kerja?	50%	50%
5	Apakah suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja?	100%	
6	Apakah Udara ruangan kerja yang sejuk membuat lebih nyaman dalam bekerja.	80%	20%
<b>C</b>	<b>Keamanan di tempat kerja</b>		
7	Apakah Tenang bekerja bila ruangan aman dari pencurian.	100%	
8	Apakah menggunakan tenaga Satpam dapat menjaga keamanan tempat kerja.	80%	20%
9	Apakah merasa nyaman jika menggunakan jasa security yang berpengalaman.	80%	20%
<b>D</b>	<b>Temperatur atau Suhu di Tempat Kerja</b>		
10	Apakah Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.	90%	10%
11	Apakah polusi udara yang disebabkan oleh mesin tidak mengganggu aktivitas kerja.	90%	10%
12	Apakah fasilitas AC yang tersedia mampu memberikan temperatur suhu udara yang diinginkan pegawai.	80%	20%

Fenomena selanjutnya mengenai disiplin kerja di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja pada Departemen Pemeliharaan (*Maintenance*). Dilihat dari indikator taat pada SOP dimana pada saat jam kerja masih ada karyawan yang tidak memakai seragam sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan, tidak memakai sepatu safety dan helm proyek. Hal tersebut sangat mempengaruhi

kinerja karyawan karena dapat membuat kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja karena tidak mematuhi SOP, dimana pekerjaan yang dapat selesai selama 1 hari menjadi tertunda menjadi 2 hari karena kurangnya karyawan pada saat berlangsungnya jam kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara kepada karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja terkait disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

Hasil wawancara mengenai Disiplin Kerja pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
<b>A</b>	<b>Menghargai Waktu</b>		
1	Apakah pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	80%	20%
2	Apakah pegawai pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.	80%	20%
3	Apakah pegawai melakukan tugas - tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	80%	20%
<b>B</b>	<b>Taat Pada Perintah</b>		
4	Apakah pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	100%	
5	Apakah pegawai menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	80%	20%
6	Apakah pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.	100%	
<b>C</b>	<b>Taat Pada SOP</b>		

7	Apakah pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.	60%	40%
8	Apakah pegawai patuh pada Standar Operasional Perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.	80%	20%
9	Apakah pegawai sudah menerapkan SOP yang berlaku di perusahaan..	80%	20%

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini manfaat bagi beberapa pihak yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja" antara lain:

**a. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dari penelitian ini nantinya dapat berguna dalam kegiatan akademik dan menambah sumber pengetahuan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Serta dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bisa membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

**b. Manfaat Praktis**

**a) Bagi Peneliti,** penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya, dan juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

**b) Bagi Perusahaan,** diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.

**c) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya,** 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.