

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh karena itu fokus MSDM adalah mempelajari dan mengatur hal-hal yang berhubungan dengan karyawan (Hasibuan, 2011:10).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:202).

Sutrisno (2014:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, *abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan *role/ Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Selain itu untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan (Sutrisno, 2014: 6).

Menurut Hasibuan (2011:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil pekerjaan (kinerja) yang optimal.

Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja yang terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting yang akan menentukan kinerja perusahaan (Wibowo, 2012: 78).

PT. Tunas Dwipa Matra adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor khusus merek 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.

Adapun permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra yang dialami karyawan antara lain pendingin ruangan yang tidak semuanya tersedia di seluruh ruangan, peralatan / perlengkapan kerja yang sudah banyak yang mulai rusak namun belum diperbaiki, selain itu kondisi ruangan yang belum direhab

kembali misalnya ada beberapa ruangan yang catnya sudah pudar dan tidak sedap dipandang.

Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapatkan permasalahan disiplin kerja pada karyawan antara lain dimana ada beberapa karyawan yang sering tidak masuk (bolos), ada pula yang datang terlambat dan pulang lebih awal, bahkan ada yang hanya mengisi absen kemudian keluar kantor dengan alasan ada pekerjaan di luar. Hal ini bila dibiarkan secara terus menerus bukan tidak mungkin akan menimbulkan permasalahan bagi manajemen PT.Tunas Dwipa Matra karena bisa mengganggu operasional perusahaan. Padahal dalam prosedur kerja, karyawan diharuskan disiplin terhadap waktu dan pekerjaannya.

Maka untuk mengetahui lebih jauh mengenai persoalan 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 **"Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur.

b. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan dan memberi manfaat bagi mahasiswa lain dalam penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran tentang hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan khususnya pada PT Tunas Dwipa Matra Kabupaten OKU Timur.

