

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk kemajuan perusahaannya. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan seringkali menghadapi masalah, baik masalah dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Masalah-masalah yang ada tersebut akan saling berkaitan satu sama lain jika tidak segera diselesaikan, sehingga perusahaan harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Dalam pengelolaan pada perusahaan sangat melibatkan manusia sebagai sumber daya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain, seperti modal, keterampilan (*skill*), Sumber Daya Alam (SDA) dan informasi. Ini disebabkan karena manusia merupakan penggerak utama keempat faktor produksi tersebut. Menurut Gomes (2013:6) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya”. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan, semua tergantung sumber daya manusianya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan mau memanfaatkan seoptimal

mungkin tenaga dan fikirannya untuk meningkatkan kinerjanya demi tujuan perusahaan. Dalam hal ini, dituntut keterlibatan semua pengelola perusahaan dari manajer puncak, sampai karyawan biasa.

PT Geteka Founindo merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. Pulo Ayang Kav. AA2 di Kawasan Pulogadung Jakarta Timur yang berdiri pada tanggal 15 April 1992 dibawah naungan Torishima Group. PT Geteka Founindo bergerak dalam bidang produksi dan pengecoran Ferrous dan Non Ferrous dengan spesifikasi luas dari desain sederhana hingga kompleks dengan sistem pengiriman tepat waktu dan kualitas standar internasional untuk pasar lokal dan luar negeri terutama pasar Jepang. Aktivitas PT Geteka Founindo mulai dari desain, *pattern, molding, assembling, melting, pouring, fettling* dan *quality control*.

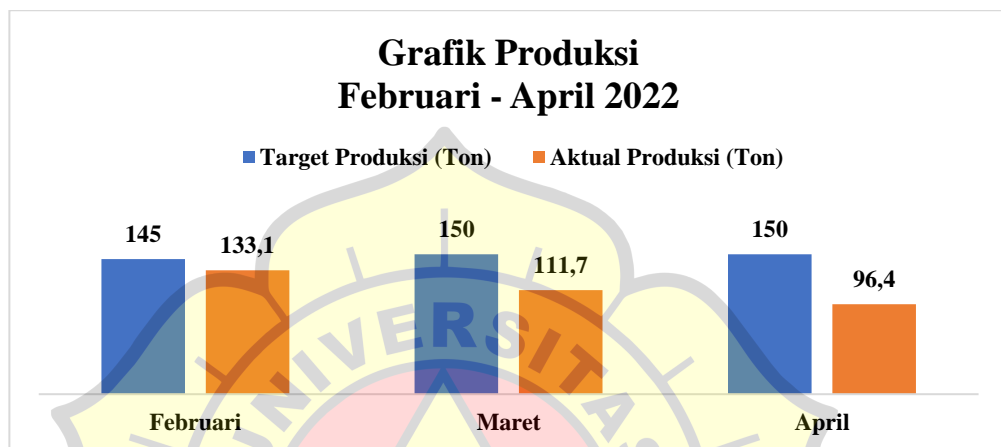
Dalam menjalankan aktivitas manajemen, target produksi beberapa bulan terakhir tidak tercapai. Dari hasil wawancara dengan bagian HRD, diketahui bahwa kedisiplinan dan semangat kerja pada karyawan menurun. Diketahui dari data absensi karyawan dalam beberapa bulan terakhir masih banyak karyawan yang terlambat. Menurut Sutrisno (2016:56), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Hasibuan (2017:94), “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Sedangkan untuk meningkatkan kinerja yang baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Akan tetapi, kondisi lingkungan kerja pada PT Geteka Founindo yang kurang nyaman dan kondusif. Ruangan yang menyatu dengan produksi menyebabkan kebisingan suara dan pencahayaan yang kurang memadai. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Menurut Sidanti (2015:46), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik”. Selain itu lingkungan kerja yang kurang bersih yang bisa menjadi penyebab kurang terjaganya kesehatan karyawan sehingga ada karyawan yang mengajukan cuti atau izin.

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat pengertian mengenai kinerja menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berikut adalah data produksi selama 3 bulan terakhir dari PT Geteka Founindo :



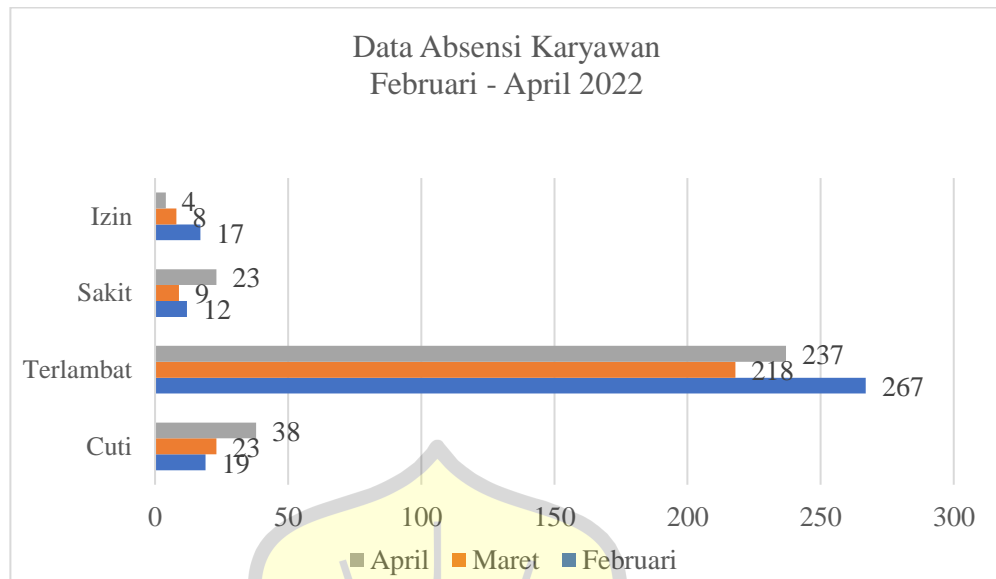
Sumber : Data diolah oleh penulis (2022)

Gambar 1.1

Grafik Produksi Bulan Februari s/d April 2022

Dilihat dari grafik diatas, diketahui bahwa target produksi selama 3 bulan terakhir tidak tercapai. Dimana pada bulan Februari target produksi 145 Ton dan aktual produksi 133,1 Ton, bulan Maret target produksi 150 Ton dan *actual* 111,7 Ton, dan bulan April target produksi 150 Ton dan *actual* 96,4 Ton.

Selain itu, berikut terlampir data absensi karyawan selama 3 bulan terakhir pada PT Geteka Founindo adalah sebagai berikut :



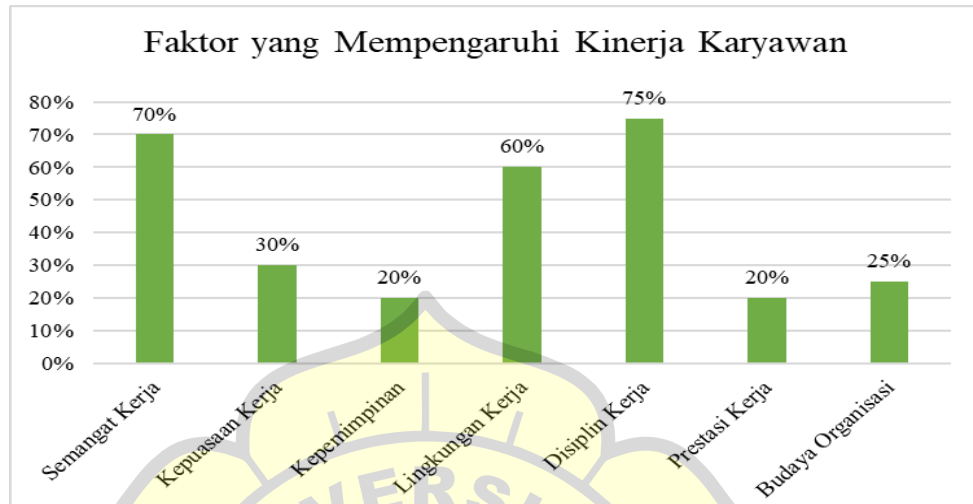
Sumber : Data diolah oleh penulis (2022)

Gambar 1.2
Grafik Absensi Karyawan Bulan Februari s/d April 2022

Dari gambar diatas diketahui bahwa, selama bulan Februari hingga April karyawan yang mengajukan cuti mengalami kenaikan secara berturut-turut. Karyawan yang datang terlambat pada bulan Februari hingga April mengalami penurunan pada bulan Maret, namun naik kembali pada bulan April. Selanjutnya, karyawan yang sakit juga mengalami naik dan turun. Sedangkan karyawan yang mengajukan izin mengalami penurunan. Namun dapat kita ambil kesimpulan bahwa karyawan yang cuti dan terlambat menunjukkan bahwa kedisiplinan dan semangat kerja karyawan kurang baik. Karena karyawan yang disiplin dan mempunyai semangat kerja pasti akan datang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain melihat data-data tersebut diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diketahui untuk dijadikan acuan sebagai penentu

variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung dapat dilihat pada gambar 1.3 sebagai berikut:

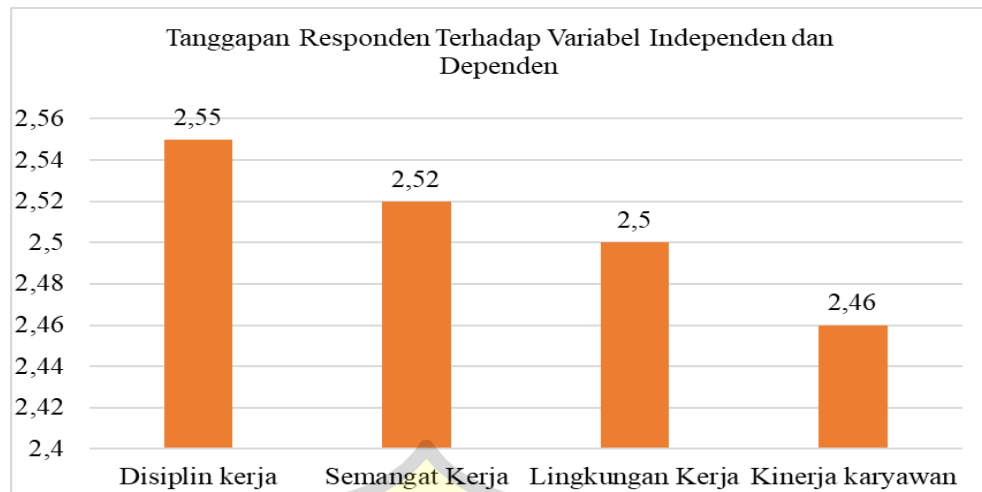


Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Gambar 1.3
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil survei sebanyak 20 responden menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor tertinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu semangat kerja sebanyak 70% responden, disiplin kerja sebanyak 75% responden, dan lingkungan kerja sebanyak 60% responden pada PT Geteka Founindo Pulogadung.

Dengan demikian penulis juga melakukan survei pendahuluan dengan menyebarkan 20 kuesioner pada karyawan PT Geteka Founindo sebagai responden dengan variabel disiplin kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabelnya. Dari hasil observasi awal diperoleh hasil olah data dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Gambar 1.4

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Pada PT Geteka Founindo Pulogadung

Berdasarkan gambar grafik 1.3 diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,55 dimana berdasarkan tabel interpretasi artinya baik, dilanjutkan dengan semangat kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,52 yang artinya tinggi, selanjutnya lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,50 yang artinya baik, kemudian kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 2,46 yang artinya rendah.

Mengacu pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang membahas semangat kerja yang dilakukan oleh Surya Kelana (2021) yang berjudul “Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan dan berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat disiplin kerja karyawan sudah baik, namun kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung rendah.
2. Semangat kerja karyawan tinggi, namun kinerja karyawan rendah pada PT Geteka Founindo Pulogadung.
3. Lingkungan kerja sudah baik, namun kinerja karyawan PT Geteka Founindo Pulogadung rendah.

4. Tingkat disiplin kerja baik, semangat kerja tinggi, dan lingkungan kerja yang sudah baik tetapi kinerja karyawan PT Geteka Founindo Pulogadung rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi, yaitu hanya membahas kinerja karyawan tetap berdasarkan variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja pada PT Geteka Founindo Pulogadung. Dengan jumlah populasi sebanyak 95 karyawan tetap pada PT Geteka Founindo.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Geteka Founindo Pulogadung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Departemen Produksi PT Geteka Founindo Pulogadung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis (keilmuan)

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Geteka Founindo Pulogadung.

1.4.2 Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori adalah penguasaan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari dalam perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT Geteka Founindo dan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.