

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semua tidak bermakna, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

PT. Teknindo Global Jaya adalah sebuah special *hydraulic system, electrical, mechanical, machining* bubut, mesin industri dan sebagainya. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan motto kami “Kualitas adalah andalan kami” kepada para pelanggan Teknindo Global Jaya senantiasa mempelajari dan memahami perkembangan pasar, teknologi maupun kebutuhan *customer* agar tercipta kepuasan bagi pihak *customer* maupun pihak lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Teknindo Global Jaya kinerja yang dicapai karyawan belum maksimal pada 3

tahun terakhir, hal itu dapat dilihat dari data pencapaian target yang tidak tercapai. Berdasarkan Tabel 1.1 data pencapaian penggunaan jasa pada PT. Teknindo Global Jaya

**Tabel 1.1**  
**Data realisasi pengguna jasa pada PT. Teknindo Global Jaya**

<b>Tahun</b>	<b>Realisasi Pengguna Jasa (PerTahun)</b>	<b>Target (PerTahun)</b>	<b>Presentase (Per Tahun)</b>
2019	205	240	62,5%
2020	190	240	59,5%
2021	175	240	51,2%

Sumber : Data PT. Teknindo Global Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa penggunaan jasa pada PT. Teknindo Global Jaya mengalami penurunan setiap tahunnya dengan tidak tercapainya target perusahaan setiap tahunnya yaitu sebanyak 240 kali penggunaan jasa per tahunnya namun dalam 3 tahun terakhir para karyawan PT. Teknindo Global Jaya tidak ada yang mencapai target perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

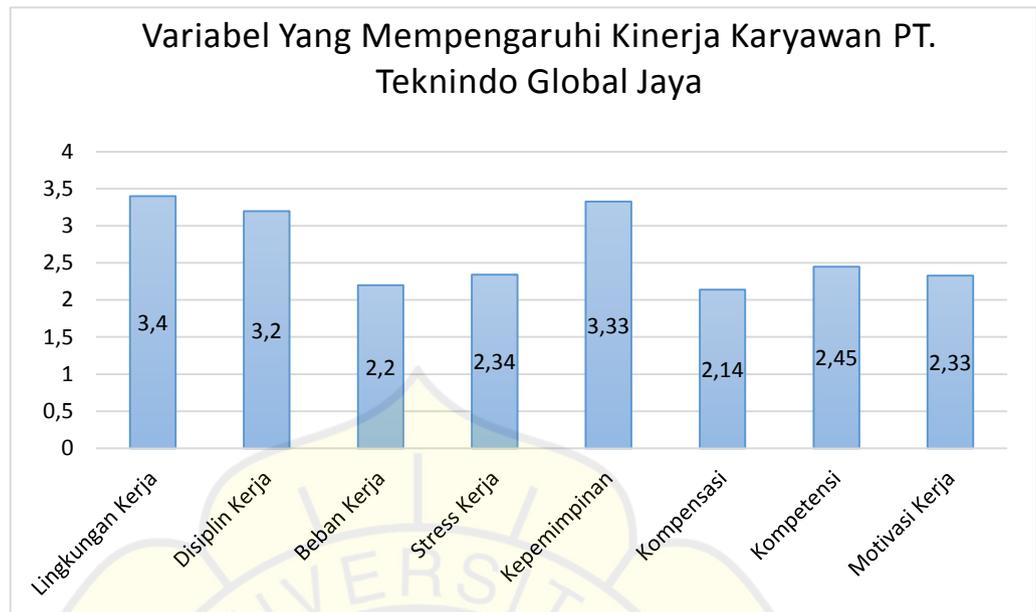
Disiplin kerja juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik, dimana karyawan dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut Sidanti (2018:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afiandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Disamping faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, pimpinan selaku

penggerak organisasi yang ada di perusahaan tentunya dapat menciptakan dan mengkondisikan untuk memiliki kinerja yang baik, mengingat berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal itu dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk meyakinkan orang lain agar berperilaku berbeda. Kepemimpinan juga melibatkan pengembangan dan pengkomunikasian visi untuk masa depan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

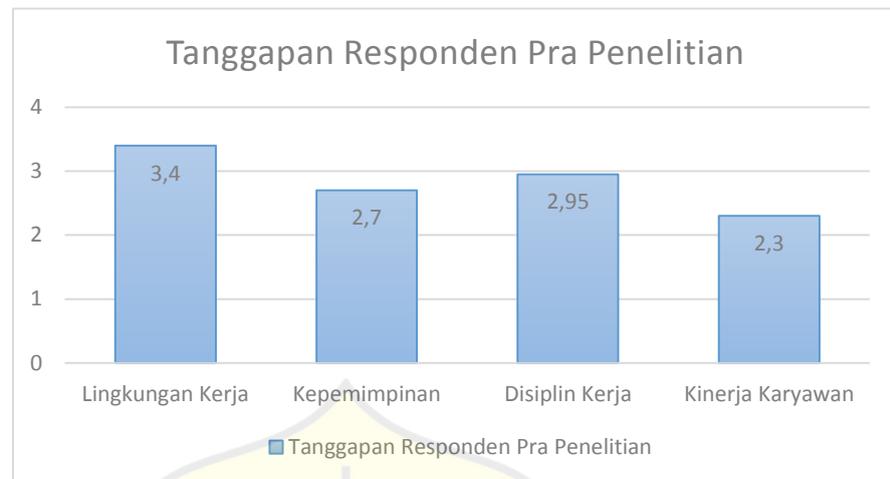
Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya dengan variabel berupa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Stress kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti

**Gambar 1.1 Pra survey**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja kerja di PT. Teknindo Global Jaya adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 19 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Teknindo Global Jaya mengenai pengukuran Kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap 19 karyawan



Sumber: Data diolah peneliti

### Gambar 1.2 Pra Penelitian awal

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,40 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 2,70 mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang diberikan perusahaan tergolong tinggi dan dapat diartikan bahwa karyawan memiliki kepemimpinan yang tinggi dari perusahaan. Kemudian responden untuk disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,95 mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan tergolong tinggi yang berartikan karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi di perusahaan. Pada variabel terakhir, variabel kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 2,30 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan rendah.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja

karyawan, meskipun disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan sangat baik. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Teknindo Global Jaya”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya rendah yang diakibatkan dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang ada di perusahaan
2. Lingkungan kerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya memiliki suasana yang baik namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Teknindo Global Jaya Mashindo.
3. Kepemimpinan para pimpinan PT. Teknindo Global Jaya yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan rendah
4. Disiplin kerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya tinggi namun yang terjadi kinerja karyawan rendah..

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan

terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Teknindo Global Jaya

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya

4. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teknindo Global Jaya

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat di pelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan dan kegunaan praktis.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Teknindo Global Jaya dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

###### **b. Bagi PT. Teknindo Global Jaya**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Teknindo Global Jaya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan serta kinerja karyawan

