

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Berkaitan dengan hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai, selain itu setiap program yang dijalankan dalam perusahaan atau organisasi ditujukan agar berdaya guna untuk mencapai harapan yang diinginkan. Kompetensi dari karyawan adalah hal yang sangat penting diperhatikan karena berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Untuk itu karyawan perlu meningkatkan kualitas dan kemampuan diri dengan mengikuti berbagai Lingkungan Kerja-Lingkungan Kerja agar memperoleh pengetahuan dan wawasan sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara

orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu karyawan juga harus dapat menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Disiplin kerja untuk karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai, sehingga disiplin kerja perlu dijalankan dengan penuh tanggung oleh semua karyawan dan pimpinan dalam perusahaan.

Selanjutnya kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan.

PT Iradat Aman Globalindo, beralamat di Jl. Tebet Barat Dalam II B No. 30 Jakarta Selatan, merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang penyediaan peralatan listrik dan mekanik. Pada awalnya, dengan dukungan dari produsen kabel terkemuka dalam negeri, perusahaan ini memasok berbagai jenis kabel listrik dan telekomunikasi ke PT. PLN

(Persero), baik secara langsung maupun melalui kontraktor utamanya, perusahaan EPC, minyak dan gas, industri, dan lain-lain. PT Iradat Aman Globalindo didukung penuh oleh PT Preformed Line Products Indonesia sebagai distributor untuk menjual produk-produk unggulannya yang berkualitas tinggi seperti disc isolator, string set, line fitting, dan aksesoris untuk saluran transmisi tegangan tinggi.

Sebagai perantara antara produsen dan pengguna akhir, kami menyadari bahwa memberikan layanan pelanggan yang berkualitas tinggi dan konsisten merupakan suatu keharusan untuk memenuhi harapan pelanggan dan mempertahankan loyalitas mereka. Sehubungan dengan upaya membangun hubungan yang kuat dan mendalam dengan pelanggan, kami berusaha untuk menanggapi kebutuhan pelanggan setia kami akan peralatan listrik lainnya dengan terus meningkatkan lini bisnis kami dengan cara yang menguntungkan pelanggan kami. Di sisi lain, lini bisnis kami didukung oleh merek-merek kuat yang menjunjung tinggi kualitas dan kemampuan layanan global.

Peneliti melakukan pra survey kepada karyawan PT Iradat Aman Globalindo terkait masalah lingkungan kerja, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Iradat Aman Globalindo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.	11 36,6 %	19 63,4 %
2	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan	9 30 %	21 70 %
3.	Adanya pembatasan terhadap ruang demi kenyamanan dalam bekerja	18 60 %	12 40 %
4.	Dekorasi ruangan tempat bekerja baik	9 30 %	21 70 %
5.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	13 43,3 %	17 56,6 %
6.	Peralatan bekerja lengkap	17 56,6 %	13 43,3 %
7.	Pimpinan bersikap ramah kepada karyawan	10 33,3 %	20 66,7 %
8	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja	13 43,3 %	17 56,6 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, 63,4% responden menyatakan penerangan/cahaya di tempat kerja tidak memadai. Kemudian 70% responden menyatakan jumlah sirkulasi yang ada tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan, 70%% responden menyatakan dekorasi ruangan tempat bekerja kurang baik, 56,5% responden menyatakan tempat bekerja dekat dengan kebisingan, 66,6% responden menyatakan pimpinan tidak bersikap ramah kepada karyawan, 56,6% responden menyatakan tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan pada lingkungan kerja di PT. Iradat Aman Globalindo.

Selain lingkungan kerja peneliti juga melakukan pra survey mengenai Disiplin Kerja Karyawan, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 2
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan PT. Iradat Aman Globalindo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	11 36,6 %	19 63,4 %
2.	Saya taat terhadap aturan S.O.P yang berlaku	13 43,3 %	17 56,6 %
3.	Saya taat menjaga hubungan baik sesama rekan kerja	11 36,6 %	19 63,4 %
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	13 43,3 %	17 56,6 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, 63,4% responden menyatakan tidak meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, 56,6% responden menyatakan tidak taat terhadap aturan SOP yang berlaku, 63,4% responden menyatakan tidak menjaga hubungan baik sesama rekan kerja, 56,6% responden menyatakan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan pada disiplin kerja karyawan.

Dari riset awal yang peneliti lakukan terhadap kompetensi karyawan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 3

Hasil Pra Survey Kompetensi Karyawan PT. Iradat Aman Globalindo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bisa bekerja sama dengan teman kerja	17 56,6 %	13 43,3 %
2.	Dalam bekerja saya selalu meminta bantuan rekan kerja	17 56,6 %	13 43,3 %
3.	Saya kurang memahami pekerjaan yang di berikan kepada saya	19 63,4%	11 36,6 %
4.	Saya mahir dalam bekerja.	13 43,3 %	17 56,6 %
5.	Saya termotivasi dengan rekan kerja	10 33,3 %	20 66,7 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, 56,6% responden menyatakan dalam bekerja selalu meminta bantuan rekan kerja, 63,4% responden menyatakan kurang memahami pekerjaan yang diberikan, 56,6% responden menyatakan tidak mahir dalam bekerja, 66,7% responden menyatakan tidak termotivasi dengan rekan kerja. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan pada kompetensi karyawan.

Terkait kinerja karyawan di PT Iradat Aman Globalindo, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 4

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Iradat Aman Globalindo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bekerja mempunyai tujuan.	11 36,6 %	19 63,4 %
2.	Saya bekerja mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP)	11 36,6 %	19 63,4 %
3.	Pimpinan selalu menghargai pendapat Karyawan	12 40 %	18 60 %

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
4.	Peralatan kerja cukup baik	13 43,3 %	17 56,7 %
5	Setiap karyawan harus mempunyai Disiplin Kerja sesuai dengan pekerjaan yang diterima	12 40 %	18 60 %
6	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	11 36,6 %	19 63,4 %
7	Karyawan berprestasi dapat peluang untuk naik jabatan	12 40 %	18 60 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, 63,4% responden menyatakan bekerja tidak mempunyai tujuan. 63,4% responden menyatakan bekerja tidak menggunakan SOP, 60% responden menyatakan pimpinan tidak menghargai pendapat karyawan. 56,7% responden menyatakan peralatan kerja kurang baik, kemudian 60% responden menyatakan tidak mempunyai disiplin kerja, 63,4% responden menyatakan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai target, dan 60% responden menyatakan karyawan berprestasi tidak dapat peluang kenaikan jabatan. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Iradat Aman Globalindo**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas penulis dapat mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya di ruang kerja kurang memadai
2. Sirkulasi ruangan kerja kurang baik
3. Dekorasi ruangan kerja kurang baik
4. Pembatasan ruangan antar karyawan
5. Tempat kerja bising
6. Pimpinan tidak ramah terhadap karyawan
7. Karyawan tidak bisa bekerja sama.
8. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan.
9. Karyawan tidak mengikuti SOP perusahaan.
10. Karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai target.
11. Dalam bekerja karyawan selalu meminta bantuan rekan kerja
12. Karyawan kurang memahami pekerjaan
13. Karyawan tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja
14. Karyawan bekerja sendiri tidak minta bantuan rekan kerja
15. Karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan
16. Karyawan kurang mahir dalam bekerja
17. Karyawan bekerja tidak mempunyai tujuan
18. Karyawan bekerja tidak mengikuti Standar Operasional Pekerjaan (SOP)
19. Pimpinan tidak menghargai pendapat karyawan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dimana terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada beberapa faktor yang paling dominan yaitu mencakup lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan untuk menghindari terjadinya pembahasan lebih luas diluar penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Dari beberapa masalah yang telah dirumuskan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yaitu berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk

mengembangkan usahanya dengan cara meningkatkan fakto-faktor kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan dan dapat meningkatkan citra kampus di mata masyarakat luas.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini penulis ini akan menjelaskan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel, kemudian tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, lalu dibentuk kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang metode/jenis penelitian, variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA