

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ekonomi yang berkembang semakin pesat memicu perusahaan agar segera melakukan inovasi agar dapat bertahan. Aspek yang memengaruhi perkembangan sebuah perusahaan adalah pengelolaan *resource* yang dimiliki secara maksimal, terutama sumber daya manusia. Menurut Abdullah, (2017) *human resources* memiliki peran penting dalam keberlangsungan bisnis. Abdullah juga menjelaskan bahwa *resources* tersebut ialah individu yang telah mengorbankan kreatifitas, tenaga, kemampuan, serta usaha mereka pada bisnis. *Human resources* atau SDM berdasarkan pernyataan diatas merupakan asset penting perusahaan, sehingga harus dikembangkan agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja dari SDM sendiri, sayangnya dapat menurun seiring dengan berjalanya periode. Penurunan kinerja ini dapat terpengaruh oleh beberapa faktor, secara sosial dan lingkungan, internal maupun eksternal. Kinerja ialah suatu hasil pada suatu pekerjaan yang dikonfirmasi agar dapat menelaah target dari suatu organisasi dan dikomprasikan dengan visi organisasi tersebut, sehingga diketahui efeknya baik berupa positif maupun negatif (Rismawati & Mattalata, 2018). Kinerja dari setiap karyawan wajib dipertahankan pada level tertinggi, dikarenakan akan berdampak langsung dengan hasil pencapaian atau target dari perusahaan. Kinerja Agar dapat mempertahankan kinerja, diperlukan studi agar mengetahui faktoral terkait dapat memengaruhi performa kerja.

Konsep manajemen menjelaskan terkait perlakuan terhadap karyawan dimana mereka harus diarahkan, dibimbing, diekspektasikan dengan rela serta sadar berkontribusi pada perusahaan agar hasil tercapai secara maksimal. Penggambaran kinerja pada konsep ini dijabarkan sebagai sesuatu yang prestis, artinya kinerja ialah taraf kesuksesan berdasarkan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan (Hasibuan dan Silvy, 2019). Berdasarkan pendapat Afandi (2018) faktor lingkungan (fisik), faktor disiplin (individu) dan faktor motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut dikemukakan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) kepatuhan sataan pendelegasaan peran dan tugas, kemampuan dan minat individu serta tingkat motivasi individu merupakan *initial factor* dari kinerja karyawan. Apabila segala faktor tersebut terpenuhi, karyawan akan cenderung lebih semangat untuk berprestasi.

Berdasarkan observasi dari peneliti, kinerja pada sebagian karyawan PT.Juali Teknologi Indonesia masih belum maksimal. Beberapa karyawan selalu mencapai target perusahaan tiap bulan nya, namun Sebagian lainnya tidak konsisten untuk mencapai target perusahaan setiap bulan nya. Berdasarkan pengamatan peneliti, para karyawan bekerja ditempat, ruangan, waktu serta pemimpin yang sama, tetapi terdapat perbandingan kinerja yang berbeda. Kondisi tersebut membuat perusahaan kesulitan mencapai target per bulannya. Meski pada akhirnya target bulanan perusahaan dapat tercapai. Kondisi tersebut tidak ideal untuk dipertahankan, apalagi jika dibiarkan dalam jangka waktu yang panjang. Manajemen SDM berperan penting pada kondisi seperti ini untuk mengendalikan, mempertahankan kualitas SDM dan mengembangkan *resources* yang ada.

Sunyoto (2015) menjelaskan faktor fisik yang berada pada lingkup karyawan bekerja serta memengaruhi individu tersebut dalam melakukan pekerjaannya, disebut sebagai lingkungan kerja. Hidayat dan Taufiq (2012) juga menjelaskan lingkungan kerja sebagai tempat bagi para karyawan melakukan aktivitas, oleh karenanya kondisi lingkungan kerja harus memberikan kenyamanan pada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja, berdasarkan pernyataan di atas dapat disebut sebagai kondisi tempat karyawan bekerja. Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan menstimulasi karyawan dapat melakukan kewajibannya dengan fokus sehingga membuat kinerjanya maksimal. Berdasarkan hal di atas, manajer perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi dan suasana yang suportif terhadap karyawan, agar lingkungan kerja menjadi kondusif dan kinerja karyawan mencapai titik optimum. (Hidayat dan Taufiq, 2012). Pernyataan di atas didukung dikemukakan Kusuma (2013) yang melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi signifikan kinerja karyawan di Hotel Muria Semarang. Hasil penelitian oleh Ramadhan (2017) juga menjelaskan terkait kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia dipengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja

Berdasarkan observasi peneliti pada di PT.Juali Teknologi Indonesia, lingkungan kerja dari PT Juali Teknologi pada beberapa aspeknya belum memenuhi standar yang ditetapkan sesuai Permenkes No. 46 Tahun 2016 tentang Standar keselamatan dan kesehatan pekerja kantor. Beberapa ruangan masih memiliki kekurangan fasilitas terminal listrik yang sesuai standar yang dapat membahayakan pekerja. Kapasitas ruangan yang ada juga tidak memadai karena

jumlah karyawan yang cukup banyak. Fasilitas pendingin ruangan (AC) juga hanya terdapat pada beberapa ruangan, sehingga membuat tempat kerjanya terlihat penuh dan sesak. Beberapa aspek diatas dinilai belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh kemenkes, sehingga PT. Juali Teknologi Indonesia perlu melakukan penambahan fasilitas tersebut (Permenkes, 2016).

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah perilaku untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku secara sadar dan sukarela. Disiplin kerja biasanya digunakan dalam berkomunikasi oleh manajer kepada karyawan, agar terjadi perubahan perilaku untuk secara sukarela mengikuti segala norma yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2011). Sebagaimana pendapat yang dimaksud dapat disimpulkan bahwa sikap sadar, kerelaan dan kemauan individu dalam menaati serta menjalankan segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan tersebut tanpa adanya paksaan dijelaskan sebagai definisi disiplin kerja (Ramadhan, 2017).

Hasil penelitian terdahulu oleh Silvy (2019) terhadap PT. Mewah Indah Jaya-Binjai menjelaskan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Penelitian oleh Purnomo, et al. (2017) juga menjelaskan kinerja karyawan PT. Karoseri Sejahtera Kota Malang dipengaruhi oleh disiplin kerjanya. Kemudian penelitian Tusholihah, et al. (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang dalam implikasinya memengaruhi kinerja karyawan.

Berikut peraturan terkait absensi pada PT Juali Teknologi yaitu, melakukan izin hanya saat ada kepentingan keluarga dan sakit. Hak cuti diberikan karyawan

maksimal hanya 1 hari saja setiap bulannya, dan dapat digabung 2 hari dalam 1 bulan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kecuali karyawan mengambil cuti karena beberapa alasan, seperti menikah atau keluarga inti meninggal, maka perusahaan memberi tambahan waktu sampai 3 hari atau lebih disesuaikan dengan kondisi. Akan tetapi, meski sudah memiliki peraturan tertulis, pada kenyataannya masih terdapat sebagian karyawan yang berangkat terlambat dan tidak tepat waktu. Salah satu penyebab karyawan datang terlambat adalah karena jarak tempuh yang lama saat melakukan perjalanan ke kantor. Berikut tabel absensi dari Karyawan PT. Juali Teknologi Indonesia

Tabel 1.1 Absensi kehadiran karyawan PT. Juali Teknologi Indonesia

Bulan	Absensi Izin	Persentase
April 2022	9 Karyawan	7,5%
Mei 2022	7 Karyawan	5,8%

Sumber: HRD PT. Juali Teknologi Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Juali Teknologi Indonesia berdasarkan data yang dihimpun oleh HRD-nya berada pada kisaran dibawah 10%. Menurut Rochmanna dan Subarjo (2021) tingkat absensi karyawan dibawah 10% dapat dikatakan pada kategori baik. Absensi atau izin hadir yang dilakukan karyawan juga bersifat mendesak dan penting, bukan karena kelalaian atau kemalasan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan PT. Juali Teknologi Indonesia dikatakan berdasarkan data HRD tersebut.

Menurut Sutrisno (2014) Kepemimpinan merupakan proses penggerakan individual lain melalui perintah, bimbingan, manipulasi dalam rangka mencapai

hasil maksimal. Kepemimpinan menurut Bush (dikutip oleh Andi, et al., 2020) yaitu tindakan memengaruhi individu lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan menurut Sanusi (dikutip oleh Andi, et al., 2020) kepemimpinan ialah yaitu gabungan dari cita-cita, kemampuan dan semangat untuk, mengendalikan, mengatur dan mengelola suatu organisasi Steven Covey (dikutip oleh Idris dan Isvandiari, 2018) menjelaskan bahwa pemimpin setidaknya memiliki empat fungsi kepemimpinan yaitu, menjadi *pioneer*, penyeleras, pemberdaya (*empowement*) dan *role-model*.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan melalui keberhasilan pemimpin untuk memengaruhi anggotanya untuk patuh dan bekerja dengan rasa loyalitas untuk perusahaan (Bangun, 2012). Pernyataan yang sama oleh Andi, et al., (2020) pada penelitiannya menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap peforma karyawan pada PT. Megaprima Jakarta. Hasil yang sama pada penelitian lain oleh Idris dan Isvandiari (2018) menjabarkan menyatakan kepemimpinan pada PT Centra Capital Futures Malang. memengaruhi kinerja atau peforman individu.

Hasil pengamatan peneliti terkait kepemimpinan di PT Juali Teknologi Indonesia sudah diterapkan dengan baik dengan tidak adanya karyawan yang merasa terbebani dan senang bertemu dengan manajernya, hanya saja perlu adanya peran langsung dari atasan, agar para karyawan merasa pemimpin tetap terlibat dalam organisasi. Selain itu dengan tidak hadirnya atasan membuat karyawan merasa santai dan cenderung abai terhadap tanggung jawabnya. Oleh karenanya,

perlu adanya faktor kepemimpinan untuk membuat karyawan merasa diawasi dan bekerja dengan maksimal.

Perihal komponen lainnya seperti gaji, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja PT Juali Teknologi Indonesia sudah memenuhinya. PT Juali Teknologi Indonesia PT Juali Teknologi memberikan upah sesuai dengan UMR Jakarta saat ini. Dan juga PT Juali Teknologi memberikan tambahan insentif jika karyawan mencapai target yang telah ditentukan, dan juga memberikan uang lembur jika karyawan melakukan pekerjaan diluar hari kerja. Selain itu, PT Juali Teknologi Indonesia juga memberikan tunjangan hari tua kepada karyawannya. Seluruh karyawan yang bekerja didaftarkan oleh perusahaan agar mendapatkan tunjangan hari tua yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis menyelenggarakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juali Teknologi di Kota Jakarta Pusat”.

1.2. Rumusan Masalah

Pada latar belakang diatas, sudah dijelaskan poin-poin umum terkait penelitian yang akan dibahas, dalam pengerjaanya maka dibutuhkan perumusan dalam bentuk poin-poin yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Juali Teknologi

Indonesia?

3. Apakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan memengaruhi secara simultan kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menelaah pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia.
2. Menelaah pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia.
3. Menelaah pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan PT Juali Teknologi Indonesia.
4. Menelaah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan bersamaan terhadap karyawan PT Juali Teknologi Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan menambah literasi terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian diekspektasikan berguna dalam memperluas cakrawala ilmiah

terutama dalam bidang SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai media untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh pada perkuliahan serta diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan pengetahuan terkait manajemen SDM terkhusus yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan serta kinerja pegawai

2. Bagi perusahaan

Bagi PT Juali Teknologi Indonesia., untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut. Dan untuk hasilnya bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk mengambil keputusan sebagai bentuk untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi informatif dan menjadi sumber penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya terutama pada pembahasan tentang apa saja faktor yang memengaruhi performa karyawan.