

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan perusahaan. Kondisi tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan karyawan yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku perusahaan di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk perusahaan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat

kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja fisik, serta tingkat kedisiplinan karyawan didalam perusahaan. Suatu perusahaan yang ingin berkembang selalu melakukan peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya).

Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja perusahaan selain lingkungan kerja fisik yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian Yoga Arsyenda (2013), menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kinerja dengan disiplin kerja. Kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik, selalu mengikuti apel pagi, dan menaati peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin karyawan yang tinggi, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam membangun kinerja organisasi yang efektif, karena dengan adanya disiplin yang baik, maka akan menciptakan suasana kerja tertib, dimana karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

PT. Asia Surya Perkasa (ASP) Kota Pangkalpinang adalah distributor utama sepeda motor honda di Provinsi Bangka Belitung dan merupakan salah satu perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya PT. Asia Surya Perkasa bekerja sama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT.

Astra Honda Motor (AHM). PT. Asia Surya Perkasa bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor Honda di Bangka Belitung. Berikut ini tabel data karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Tabel. I.1 Data Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

No	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan
1	General Manager	1	-
2	Supervisor	4	4
3	Staff	30	15
	Jumlah	35	19

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel I.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 3 jabatan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang dengan jumlah karyawan sebanyak 54 orang, yang diantaranya terdapat 35 orang laki-laki dan 19 orang perempuan.

Permasalahan yang dihadapi PT. Asia Surya Perkasa pada saat ini berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan yaitu rendahnya capaian kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data target pencapaian kinerja yang ada di PT Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yakni sebagai berikut:

Tabel I.2 Target Main Dealer PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang

No	Indikator Kinerja	Target	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Penjualan eceran (unit)	1.918	1.249	1.070	1.024	1.114	1.111	1.252	1.366
2.	Honda grosir (unit)	1.938	1.063	1.254	1.406	959	1.276	1.006	566
3.	Rasio kinerja pelayanan (%)	48,5	36	46	43	41	44	41	45
4.	Layanan kunjungan	6	-	-	-	1	1	6	4
5.	Pelatihan pemasaran (orang)	34	-	-	-	-	16	-	-
6.	Pelatihan pelayanan pelanggan (orang)	35	17	20	-	18	-	-	-

Sumber : diolah peneliti, 2015

Dari tabel I.2 dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target yang diberikan oleh pihak perusahaan, dimana target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai oleh karyawan.

Rendahnya pencapaian kinerja pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang di duga diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja pada kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yang kurang nyaman dikarenakan ruang kerja yang panas, sirkulasi udara yang kurang baik, tingkat kebisingan yang tinggi dan peralatan pendukung kantor yang seadanya. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan inilah yang menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja karyawan pun ikut menurun.

Selain Lingkungan Kerja Fisik, masalah lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja PT. Asia Surya Perkasa adalah disiplin kerja, hal tersebut

dibuktikan dengan banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut ini adalah absensi ketidakhadiran karyawan PT. Asia Surya Perkasa.

Tabel I.3 Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang Pada Bulan Mei-Juli Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Mei	54	23	11	9	8	2,25
2	Juni	54	25	17	11	14	3,11
3	Juli	54	25	12	8	13	2,44

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel I.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan juni, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 54 orang dengan hari kerja efektif selama 25 hari, tingkat absensi karyawan sebesar 3,11 %, pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 17 orang, izin sebanyak 11 orang dan alpa sebanyak 14 orang, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi.

Selain banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, mereka sering mengobrol pada saat jam kerja dan ada juga yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Tabel I.4 Hasil Survei Awal terhadap karyawan Kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah kondisi lingkungan kerja perusahaan sudah sangat baik sehingga dapat bekerja dengan baik ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 3 Tidak : 7	Ya : 33% Ragu-ragu : 20% Tidak : 47%
2	Apakah kelengkapan fasilitas fisik yang tersedia dip perusahaan dapat menunjang dalam bekerja dengan optimal ?	Ya : 4 Ragu-ragu : 5 Tidak : 6	Ya : 27% Ragu-ragu : 33% Tidak : 40%
3	Apakah pihak perusahaan selalu memberikan fasilitas dalam bekerja dengan baik ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 4 Tidak : 8	Ya : 20% Ragu-ragu : 27% Tidak : 53%
4	Apakah seluruh karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan ?	Ya : 3 Ragu-ragu : 6 Tidak : 6	Ya : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak : 40%
5	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan dapat dipahami oleh seluruh karyawan ?	Ya : 5 Ragu-ragu : 3 Tidak : 7	Ya : 33% Ragu-ragu : 20% Tidak : 47%
6	Apakah seluruh karyawan perusahaan telah bekerja sesuai target yang telah ditentukan ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 9 Tidak : 4	Ya : 13% Ragu-ragu : 60% Tidak : 27%

Sumber: data diolah peneliti 2015

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan pertama didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 5 responden (33%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (20%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 7 responden (47%).

Jawaban responden pada pernyataan kedua didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 4 responden (27%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 5 responden (33%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 6 responden (40%).

Jawaban responden pada pernyataan ketiga didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 3 responden (20%), jawaban responden

pada kategori ragu-ragu berjumlah 4 responden (27%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 8 responden (53%).

Jawaban responden pada pernyataan keempat didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 3 responden (20%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 6 responden (40%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 6 responden (40%).

Jawaban responden pada pernyataan kelima didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 5 responden (33%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 3 responden (20%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 7 responden (47%).

Jawaban responden pada pernyataan keenam didapat distribusi jawaban responden pada kategori ya berjumlah 2 responden (13%), jawaban responden pada kategori ragu-ragu berjumlah 9 responden (60%), dan jawaban responden pada kategori tidak berjumlah 4 responden (27%).

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden diatas terlihat bahwa banyak responden yang menjawab tidak dan ragu-ragu sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Setelah melakukan survei awal, peneliti menduga terdapat permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Inilah yang mendorong peneliti sehingga tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan judul:

“ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, batasan penelitian meliputi :

1. Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti di PT. Asia Surya Perkasa kota Pangkalpinang.
2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan gambaran mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi perusahaan terkait yaitu PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang. Supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan serta teori manajemen yang berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran yang dikemukakan dari hasil pembahasan penelitian.