

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interaregional dan internasional akan terjadi persaingan antara negara.

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Multi Energy yang bertempat di Jl. Office 8 Level 18A, Jln. Jend. Sudirman, Sudirman Central Business District (SCBD), Jakarta Selatan. Operasional perusahaan merupakan kegiatan yang di jalankan dari seluruh fungsi-fungsi yang ada pada perusahaan agar dapat terlaksananya rencana strategis. Perusahaan ini bergerak pada bidang Pembangkit Listrik Mini Hydro

Kinerja karyawan yang belum maksimal dari yang sudah ditetapkan perusahaan. Dapat dilihat dari tidak adanya kepedulian dengan fasilitas perusahaan, karyawan juga selalu melakukan tugas yang salah walaupun sudah di atur oleh manager atau supervisor di lapangan, hasil kerja yang tidak sesuai dengan instruksi dari pimpinan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Jam kerja karyawan yang tidak sesuai dengan SOP, Karyawan seringkali bertindak tidak sesuai dengan arahan dari atasan, dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan standar dari pemerintah yaitu pukul 08.30 pagi s/d 17.00 sore.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Ruang kerja yang kotor dan sangat sempit mengakibatkan tidak adanya tempat untuk meletakkan peralatan kerja sehingga karyawan meletakkan peralatan di tempat mereka tidur dan terkesan seperti Gudang.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin atau atasan tidak terlalu peduli dengan keadaan karyawan di lapangan, pemimpin juga selalu berlaku tidak adil dalam setiap masalah yang di hadapi, pemimpin tidak dapat mengambil keputusan yang tepat, pemimpin terlalu monoton dalam memimpin sehingga terjadi ketidak disiplinan dalam karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Multi Energy”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

1. Karyawan masih tidak memperhatikan jam kerja dengan benar.
2. Kebersihan lingkungan kerja yang masih kotor dan sangat sempit sehingga tidak adanya tempat untuk meletakkan peralatan kerja.
3. Pemimpin tidak terlalu peduli dengan keadaan karyawan di lapangan,
4. Tidak adanya kepedulian karyawan dengan fasilitas perusahaan, karyawan juga selalu melakukan tugas yang salah walaupun sudah di atur oleh manager atau supervisor di lapangan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
3. Bagi PT. Citra Multi Energy
Dapat memberi masukan kepada PT. Citra Multi Energy agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam merumuskan kebijaksanaan kinerja karyawannya.
4. Bagi Pembaca
Dapat menjadi referensi bagi pembaca lain dalam melakukan penelitian lanjutan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

1.6 Teori Tentang Disiplin Kerja

1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

1.7 Teori Tentang Lingkungan Kerja

1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

1.7.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sirkulasi Udara
- b. Pencahayaan di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan Warna
- e. Kelembaban udara
- f. Fasilitas

1.8 Teori Tentang Kepemimpinan

1.8.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016:49) “Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik.

1.8.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison (2016:111), indicator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk mengingkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakkan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

1.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:67) indicator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

1.10 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers.	Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers.	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers.
2.	Elsa Adha Pratiwi (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo	Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo
3.	Bryan Johanes Tampi (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja	Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan

		karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia	Kinerja Karyawan (Y)		motivasi baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia
--	--	---	---	----------------------	--	--

1.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017:332) Menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut.

1.12 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

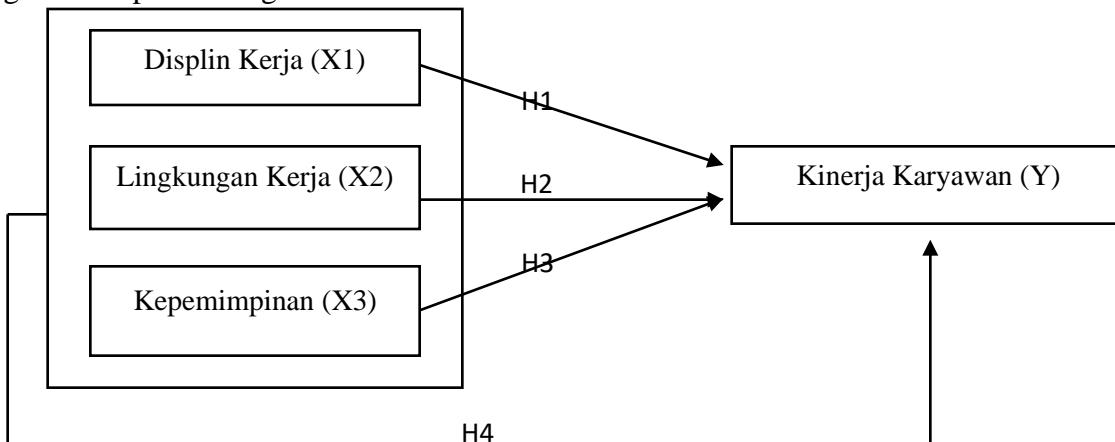
Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

1.13 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno (2016:139) Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicitacitakan, akan menjadi anutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

1.14 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori-teori dan penelitian yang dilakukan, maka dapat terbentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



1.15 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H3 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H4 = Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.