

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut terkelola dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

Objek penelitian ini adalah PT. Ganda Saribu Utama yang beralamat di Jalan Raya Medan-Binjai Km 12,5 No 33, Sei Semayang, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351. PT. Ganda Saribu Utama bergerak dibidang industri enamelware dan plasticware dan kompor dengan merek Royal, Panen, GSU dan Mahoni. PT. Ganda Saribu Utama memiliki sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada tahun 2018 perusahaan menargetkan penjualan sebesar Rp. 4.500.000.000,- setiap bulannya, pencapaian tertinggi pada bulan Juni 2018 sebesar 83,33%, hal ini disebabkan bulan tersebut ada perayaan lebaran disertai dengan kinerja meningkat disertai dengan kualitas kerja sesuai standar, jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan yang direncanakan, dan karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan disiplin kerja di perusahaan yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan berdampak pada karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, datang terlambat, tidak berada di tempat pada saat jam kerja.

Permasalahan insentif yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat pemberian insentif tidak merata. Adanya perbedaan yang dilakukan perusahaan dalam pemberian insentif ini, menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Selanjutnya selain disiplin kerja dan insentif, komunikasi turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan terkait komunikasi yang diduga sebagai penyebab kinerja karyawan

menurun yaitu komunikasi yang berlangsung kurang efektif. Kondisi ini berdampak pada kesalahan penerimaan pesan. Kesalahan proses komunikasi antara pimpinan dan manajer produksi berdampak pada target produksi tidak sesuai dengan yang direncanakan, jenis produk yang diproduksi dan waktu penyelesaian tidak sesuai target.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat.

Fenomena permasalahan di atas menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Saribu Utama”.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja cenderung mengalami penurunan yang diketahui karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, datang terlambat, tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan tingkat absensi yang berfluktuasi.
2. Insentif cenderung mengalami penurunan dan tanggal pembagian yang tidak jelas.
3. Komunikasi cenderung berlangsung satu arah berdampak pada seringnya terjadi kesalahan dalam penerimaan pesan atau informasi.
4. Lingkungan kerja cenderung kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat.
5. Kinerja karyawan cenderung menurun yang diketahui dari target tidak tercapai yang disebabkan oleh kualitas kerja karyawan yang kurang baik, kurang rapi, kurang teliti dan kurang mampu bekerjasama sehingga banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

II. Landasan Teori

II.1. Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016: 75), Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di organisasi yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

II.2 Insentif

Menurut Widodo (2014:161), insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja dan kinerjanya yang berhasil.

Menurut Panggabean (2014:89), "Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan."

Menurut Wibowo (2014:301), beberapa bentuk pemberian insentif, yaitu:

1. Production bonuses
2. Maturity curves
3. Merit raises
4. Pay- for- knowledge/pay-for-skills

II.3. Komunikasi

Menurut Kartono(2017:134), komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk

menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Menurut Fahmi (2016:118), komunikasi yang dilakukan antar individu dan kelompok dalam organisasi merupakan bagian penting dari proses organisasi yang berlangsung terus menerus (ongoing organizing process). Dengan kata lain sebuah organisasi yang baik itu bersifat berkelanjutan dan tidak terputus, sebab jika dilakukan secara terputus maka komunikasi tersebut akan terputus atau terlupakan.

Menurut Sutrisno (2013:45-46), dimensi komunikasi ialah:

1. Komunikasi Verbal dan Nonverbal
2. Komunikasi Satu Arah dan Dua Arah

II.4. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Handoko (2012:192), penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2011:28-33) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
2. Kebisingan di Tempat Kerja
3. Temperatur di Tempat Kerja
4. Keamanan di Tempat Kerja
5. Bau-bauan di Tempat Kerja

II.5. Kinerja

Menurut Fahmi (2016:127), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Torang (2014:74), kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok

dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Ricardianto (2018: 76), pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama