

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, pencapaian tujuan tersebut tentu tidak mudah, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor didalamnya salah satunya adalah perilaku sumber daya manusia. Sumber daya manusia di Indonesia cukup besar apabila digunakan secara efektif tentu akan menjadi modal penting dalam pembangunan ekonomi nasional, pendidikan serta penyediaan fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai dan merupakan faktor penting sebagai penunjang terbentuknya sumber daya manusia yang handal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (SDM).

Menurut Rivai (2005) adanya sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan akan membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, karyawan, masyarakat sekitar maupun masyarakat umum.

Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen perusahaan mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan cara meningkatkan kedisiplinan dari seluruh divisi baik dari

manajemen atas ataupun manajemen bawah. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan dan juga visi misi dari perusahaan akan mudah terealisasi secara konsisten. Dari tercapainya sebuah tujuan perusahaan didalamnya juga dilibatkan seorang karyawan yang dimana karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik instansi maupun swasta. Karyawan juga merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, karyawan juga menjadi salah satu penentu jalannya sebuah organisasi di dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang mentaati peraturan yang dianggap bermanfaat juga akan merasakan kinerja karyawan tersendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu usaha ialah kinerja karyawan. Menurut Kasir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Gomes (1995) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas individu. Untuk dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan

kedisiplinan para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun khalayak banyak. Sedangkan tujuan perusahaan dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. (Malayu S.P Hasibuan, 2016).

Dalam permasalahan yang terjadi kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja karyawan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia dikarenakan adanya permasalahan di dalam disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang masih datang terlambat tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut juga dapat memicu penurunan kinerja karyawan jika terus menerus terjadi.

Hasil wawancara dan observasi dengan PT. Kereta Api Indonesia, salah satu

faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja ada hal yang di anggap sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi setiap harinya ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Masalah disiplin kerja di PT Kereta Api Indonesia perlu diperhatikan karena pada dasarnya disiplin merupakan faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan perusahaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan kepadanya. Penulis menilai bahwa Disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena penerapan sikap disiplin tingkah laku dan perbuatan.

Sementara itu hasil observasi dari kuisioner yang disebar menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan, sanksi dan hukuman seharusnya diterapkan secara adil untuk semua karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Adanya sanksi dan hukuman yang tidak tegas akan membuat karyawan tidak memiliki rasa takut untuk melakukan pelanggaran. Apabila banyak karyawan yang memiliki anggapan seperti ini maka peraturan yang ditegakkan dan disepakati bersama tidak bermakna dan tidak ada gunanya. Pimpinan memiliki peran strategis untuk membangun penegakan disiplin lewat pemberian sanksi dan hukuman yang tegas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seharusnya mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan lingkungan kerja,

perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan cara yaitu mengoptimalkan penerangan ditempat kerja karena dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan. Peralatan kantor juga harus dipastikan berfungsi dengan baik karena hal ini dapat membantu karyawan agar lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Selain itu kondisi udara tidak menimbulkan gangguan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik.

Berikut data karyawan datang terlambat di PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang tahun 2018 :

Tabel 1.1

Data pegawai datang terlambat PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang tahun 2018

Bulan di tahun 2018	Jumlah Pegawai Datang Terlambat	Presentase DT
Januari	8	5,55 %
Februari	6	4,16 %
Maret	8	5,55 %
April	10	6,94 %
Mei	7	4,86 %
Juni	12	8,33 %
Juli	6	4,16 %
Agustus	9	6,25 %

September	10	6,94 %
Oktober	4	2,77 %
November	7	4,86 %
Desember	4	2,77 %

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang

Dalam tabel diatas, penelitian ini menjelaskan bahwa yang mengacu pada absensi di PT.KAI Tanjung Karang yaitu mengenai permasalahan yang menjadi pokok pembahasan berkaitan satu sama lainnya seperti : mengenai absensi maksudnya disini masih ada karyawan yang kurang tepat waktu dalam kehadiran jam kerjanya.

Berdasarkan tabel diatas mengenai permasalahan yang ada di perusahaan, PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang memberikan ketegasan berupa sanksi disiplin pegawai dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Sanksi Disiplin pegawai

No	Kategori Hukuman	Jenis Sanksi
1	Tingkat Pertama	Teguran Tertulis
2	Tingkat Kedua	Denda sebesar 10% sampai 20 % dari gaji dasar selama 6 bulan
3	Tingkat Ketiga	Denda sebesar 25% sampai 30 % dari gaji dasar selama 6 bulan
4	Tingkat Keempat	Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang

Selain faktor kedisiplinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kondisi lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai jadwal. Lingkungan yang baik juga dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setelah melakukan wawancara ulang melalui media sosial whatsapp dikarenakan pihak perusahaan sedang ada yang WFH (Work From Home) masalah yang terjadi di lingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang ialah hubungan sesama rekan kerja yang kerap terjadi kesalah pahaman terutama divisi Jalan dan Jembatan dengan divisi Keuangan. Hal ini terjadi karena kesalahan dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh divisi Jalan dan Jembatan yang berdampak terhadap terlambatnya penyerahan tugas tersebut kepada divisi keuangan. Permasalahan tersebut tidak hanya membuat hubungan kerja sesama karyawan menjadi buruk namun juga berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan sesama rekan kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan baik oleh pihak perusahaan maupun sesama karyawan karena hal tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja atau tugas karyawan diperusahaan.

Selain kedisiplinan dan juga lingkungan kerja diatas, kinerja karyawan di dalam PT.Kereta Api Indonesia juga memiliki permasalahan. Berdasarkan hasil terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan, ditemukan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang. Adapun kondisi kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2

Penilaian kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang tahun 2018-2020

Jumlah Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Kategori
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
144	6	4,16	6	4,16	5	3,47	Tidak Baik
144	11	7,63	12	8,33	9	6,25	Kurang Baik
144	42	29,16	43	29,86	45	31,25	Cukup Baik
144	85	59,02	83	57,63	85	59,02	Baik

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang

PT.Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan milik pemerintah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi pada pelayanan dan jasa transportasi pengangkutan penumpang dan barang. PT Kereta Api Indonesia juga sangat mengedepankan sebuah fasilitas yang ada di dalamnya agar penumpang yang menggunakan jasa transportasi darat ini bisa merasa nyaman, mulai dari

fasilitas kereta nya sendiri, dan juga kedisiplinan pegawai dalam memberi rasa aman dan nyaman terhadap penumpang. Dalam perjalanan sejarahnya, angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan perannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional yang bisa berkompetisi dan survive dalam persaingan ekonomi global saat ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septian Putri Astutik (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Perum LPPNPI Distrik Yogyakarta di Bandara Udara Nasional Adisutjipto dan Asti Septian Putri (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP II Bandung, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandy Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kinerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II Cabang Kualanamu yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja

karyawan agar tujuan serta visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang ?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia Tanjung Karang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Kereta ApiIndonesia Tanjung Karang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah :

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan juga menambah wawasan yang lebih baik lagi kedepannya berdasarkan dari hasil

konsep dan teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sangat diharapkan dapat diaplikasikan pada teori-teori yang di dapat selama di bangku perkuliahan terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi perusahaan dan juga pihak-pihak yang ada di dalam suatu perusahaan guna untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau rujukan sumber informasi dan juga referensi agar bisa lebih dikembangkan ke dalam materi-materi pembelajaran yang termasuk ke dalam sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang pembahasan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, batasan operasional variabel, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir, yang berisikan simpulan dari penelitian yang diperoleh dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.