

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan operasionalnya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut (Malau, 2020) menyebutkan bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada dijalur yang benar. Penegakan peraturan sumber daya manusia dan bisnis yang efektif memerlukan kekuatan yang melekat pada setiap individu, yang dibentuk oleh sifat dan karakternya.

Menurut (Sofyandi, 2020) menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap kegiatan/fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, termasuk promosi, demosi, mutasi, *kinerja*, remunerasi, hubungan kerja dan pemutusan kontrak kerja, meningkatkan kontribusi efektif sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila pimpinan perusahaan dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara 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 (Hasibuan, 2005).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu usaha ialah kinerja karyawan. Sebuah perusahaan harus siap berkompetensi serta memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai (Hasibuan, 2005). Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja seperti penerapan keterampilan, keterampilan dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Fauzan & Markoni, 2022).

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sumadhinata, 2018) Pandangan lain mengatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilakunya dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kesadaran dan kemauan yang tinggi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut (Abdul Wahab Sya'rani, 2020) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah bersekolah secara penuh, mematuhi peraturan kerja, memenuhi standar kerja, memiliki semangat kewaspadaan yang tinggi dan memiliki etos kerja.

Disiplin sangatlah penting untuk diterapkan dalam semua hal terutama didalam lingkungan perusahaan. Pada umumnya sebuah organisasi akan tercapaitujuannya apabila anggotanya menerapkan kedisiplinan yang baik dan tertib, sama halnya dengan sebuah perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya apabila semua karyawan yang ada di lingkungan perusahaan menerapkan disiplin kerja (Agung et al., 2013). Disiplin merupakan bentuk tanggung jawab sebuah karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik saat kehadiran jam kerja yang tepat waktu, disiplin dalam mematuhi peraturan dan semangat kerja yang tinggi dan adanya sanksi tegas apabila ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Melihat fenomena disiplin kerja ini manajemen perusahaan telah berusaha semaksimal memberikan arahan dan himbauan dalam upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawannya.

Disiplin juga membuat karyawan lebih percaya diri dan meningkatkan kinerjanya. Namun jika seorang pegawai kurang disiplin maka otomatis kinerjanya akan menurun dan sering kali pegawai mengabaikan kedisiplinan. 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 (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akan memberikan efek terhadap tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan juga meningkatkan kinerja dari karyawan. Salah satu contoh disiplin kerja yang harus diperhatikan bagi setiap karyawan adalah kehadiran dan ketepatan waktu kerja.

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. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi 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.

**Tabel 1.1 Jam Masuk dan Pulang Kantor Tahun 2023**

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk Setelah Istirahat	Pulang
Senin	08.00 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Selasa	08.00 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Rabu	08.00 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Kamis	08.00 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Jum'at	08.00 WIB	12.00 WIB	13.30 WIB	17.00 WIB

*Sumber: SDM PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi*

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara**

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi tidak hadir/tahun	Sakit	Terlambat	Cepat pulang	Jumlah	Hari kerja
2018	245	79	20	29	15	143	260
2019	235	73	24	32	11	140	260
2020	253	67	21	33	13	134	260
2021	242	60	19	29	14	122	260
2022	264	54	13	23	15	105	260

*Sumber: SDM PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi*

Dalam tabel di atas, penelitian ini menjelaskan bahwa yang mengacu pada absensi di PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi yaitu mengenai permasalahan yang menjadi pokok pembahasan berkaitan satu sama lainnya seperti : keterlambatan masalah waktu hadir saat bekerja, dimana seharusnya datang tepat waktu atau bahkan sebelum jam kerja dimulai, namun masih ada beberapa karyawan yang datang tidak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Ketidakhadiran karyawan juga disebabkan berbagai macam

alasan misalnya adanya urusan kepentingan pribadi dan kendala di luar dugaan. Permasalahan kedisiplinan kerja tersebut dapat menimbulkan terhambatnya suatu kinerja di dalam sebuah perusahaan, peran pimpinan sangatlah penting dalam memberikan arahan kepada karyawan agar berkurangnya masalah tidak disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas mengenai permasalahan yang ada di perusahaan, PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi memberikan ketegasan berupa sanksi disiplin karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**

**Sanksi Disiplin Karyawan**

Jenis Sanksi	Jumlah Orang
Teguran Tertulis	16
Peringatan I	5
Peringatan II	1
Peringatan III	1
PHK	-
Total	23

**Sumber: SDM PTPN 7**

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi disiplin kerja selama bulan Januari-Desember 2022 berjumlah 23 orang, dimana 16 orang mendapatkan sanksi berupa teguran tertulis, 5 orang mendapat sanksi berupa peringatan I, 1 orang mendapatkan sanksi berupa peringatan II dan 1 orang mendapatkan sanksi berupa peringatan III. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Novianto, S.E Krani Kepala Bagian SDM dan Umum (9 Oktober 2023) bahwa terdapat karyawan yang kurang disiplin yaitu karyawan yang datang terlambat kurang lebih sekitar 10% per hari dan karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan perusahaan kurang lebih sekitar 15% per hari dari jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan. Adanya sebagian karyawan yang melanggar waktu datang dan pulang bekerja tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja sebagian karyawan masih rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Pranitasari & Khotimah, 2021).

**Tabel 1.4 Penerapan Kedisiplinan Kerja pada Perusahaan PT. Perkebunan  
Nusantara VII Kantor Direksi tahun 2023**

Yang Diterapkan	Keterangan
1. Mengikuti Upacara Bulanan pada tanggal 17 2. Kebersihan 3. Kerapihan 4. Keselamatan kerja 5. Tepat waktu 6. Melakukan Absensi Datang dan Pulang	1. Mengikuti Upacara yang diadakan PT. Perkebunan Pada tanggal 17 di setiap bulannya. 2. Tetap menjaga kebersihan baik didalam kantor maupun dilingkungan Perusahaan. 3. Berpakaian seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan 4. Memakai peralatan keselamatan kerja seperti helm atau sepatu yang telah disediakan oleh perusahaan. 5. Datang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 6. Melakukan pengapsenan terhadap karyawan saat datang maupun pulang di setiap unit yang beroperasi dan peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan.

*Sumber: SDM PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi*

PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi menerapkan jam masuk dan pulang karyawan mulai pukul 08.00-17.00 Wib. Tetapi walaupun perusahaan telah menetapkan jam masuk dan jam pulang, karyawan masih ada yang belum menaati peraturan tersebut.



Faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, terdapat faktor yang dinilai mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Masalah disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara 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 yang diberikan oleh perusahaan. Penulis menilai bahwa Disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena penerapan sikap disiplin tingkah laku dan perbuatan.

Seperti yang telah dijelaskan oleh (Utami & Dwirandra, 2018) bahwa sarana dan prasarana penunjang kerja yang ada di lingkungan kerja di sekitar karyawan yang melakukan aktivitas pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja atau kelangsungan pekerjaannya. Interaksi antara karyawan, penerangan, kebersihan, ketenangan dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Lebih lanjut dijelaskan yang mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni lingkungan kerja Immaterial berkaitan dengan interaksi antara bawahan dan atasan, serta interaksi antar pegawai dalam lingkungan kerja yang sama. Sedangkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ruangan tempat kerja, fasilitas penunjang kerja dan tempat pekerjaan itu dilaksanakan (Munardi et al., 2021).

Penelitian (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa distribusi cahaya

yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya distribusi cahaya pada ruang kerja akan menghambat pekerja dalam bekerja secara cepat dan akurat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) menyebutkan bahwa ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam kaitannya pada penulisan ini adalah PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung sebagai objek penelitian dengan tujuan untuk mengkaji dan mengetahui sejauh mana tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

PTPN adalah singkatan dari "Perkebunan Nusantara" atau sering juga disebut sebagai "Perusahaan Perkebunan Nusantara." PTPN adalah perusahaan negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan. PTPN mengelola perkebunan besar di Indonesia, termasuk perkebunan kelapa sawit, teh, karet, kakao, kopi, dan komoditas perkebunan lainnya.

Perusahaan ini memiliki banyak anak perusahaan yang mengoperasikan kebun-kebun dan pabrik pengolahan untuk menghasilkan berbagai produk perkebunan. 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.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung”**. 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 di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi Kota Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi Kota Bandar Lampung?
3. Apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi Kota Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.

#### **1.4 Motivasi Penelitian**

Motivasi penulis dalam melakukan penelitian ini dikarenakan keinginan untuk menjelaskan seberapa pentingnya faktor ini dalam mencapai kerja optimal.

Peneliti ini juga memberikan pandangan yang lebih dalam tentang disiplin kerja dan meningkatkan di lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara holistik. Penelitian juga dapat memberikan pandangan yang lebih lengkap bagaimana organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai potensi kerja terbaik bagi karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Persaingan dunia bisnis kini kian menguat sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan bisnisnya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki.

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.

### **1.6 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Penelitian ini terdapat dalam ruang lingkup sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja: Meneliti bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang melibatkan analisis mengenai kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap tugas, dan kedisiplinan dalam mengikuti peraturan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja: Meneliti bagaimana lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Ini bisa mencakup faktor seperti fasilitas kerja, dukungan rekan kerja, tingkat stres, dan suasana kerja.

3. Kinerja Karyawan: Menganalisis hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Apakah adanya hubungan antara disiplin yang lebih baik atau lingkungan kerja yang lebih positif dengan hasil kerja yang lebih baik.

Terdapat batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Golongan III yaitu Karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung. Penelitian ini tidak berfokus pada Golongan I, II DAN IV karena pada golongan I tersebut karyawan tidak tetap dan masih bersifat sementara, pada golongan II tersebut karyawan tetap tetapi sulit untuk ditemui karena karyawan setiap minggunya mengaudit setiap unit yang di naungi oleh PT. Perkebunan Nusantara VII. Sedangkan pada golongan IV karyawan sulit untuk ditemui karena pada golongan ini merupakan golongan paling tinggi dan Kepala Bagian sering berpergian untuk rapat yang berada di unit-unit PTPN 7 daerah Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung.