

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika,

motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan produktivitas kerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai produktivitas kerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen produktivitas kerja

adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin merupakan suatu kepatuhan kepada aturan, norma, hukuman dan tata tertib yang berlaku. Dengan demikian dalam disiplin lebih ditanamkan adanya kepatuhan dan kesadaran untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan. Adanya kesadaran berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam pengimplementasian apa yang telah disadarinya, sehingga setiap pengendalian diri menunjukkan adanya sikap mental yang tinggi yang melekat pada diri seseorang karyawan.

Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan, peraturan, prosedur dan sebagainya yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Didalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan tanpa adanya disiplin yang tinggi maka bisa berakibat

merosotnya hasil produksi, inefisiensi, merosotnya semangat kerja, dengan demikian sasaran yang sebenarnya ingin dicapai dari penerapan kedisiplinan.

Apabila setiap karyawan dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Simamora dalam Sinambela (2012:242) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral karyawan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sinambela (2012) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja

yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

UD. H.T. Jamaris Pekanbaru adalah perusahaan yang mendistribusikan air minum teh dengan merek teh botol Sosro dan merupakan perusahaan tunggal di Provinsi Riau. Alamat perusahaan ini di Jalan Lintas Timur Km. 10.5 Tenayan Raya Pekanbaru – Riau. Terkait peraturan yang dibuat pada perusahaan ini untuk mempertahankan disiplin kerja karyawan, dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

a. Jam Kerja

1. Dengan memperhatikan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, jam kerja di Perusahaan adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

2. Jam kerja Bagian Kantor:

a. Jam kerja bagian administrasi/kantor diatur sebagai berikut: Senin s/d

Kamis : 08.00 - 12.00 WIB

: 12.00 - 13.00 WIB (istirahat)

: 13.00-16.00 WIB

Jumat : 08.00-12.00 WIB

:12.00 - 13.30 WIB (istirahat)

:13.30-16.30 WIB

Sabtu : 08.00-12.00 WIB

12.00 - 13.00 WIB (istirahat)

13.30 -14.00 WIB

b. Tata Tertib Untuk Karyawan

1. Setiap pekerja atas kelalaian sewaktu bekerja yang mengakibatkan kerusakan, kehilangan milik Perusahaan maupun milik konsumen pekerja dikenakan mengganti keseluruhan akibat kerugian yang diderita Perusahaan dan konsumen.
2. Setiap pekerja harus telah siap bekerja ditempat tugas masing-masing tepat pada waktu yang ditetapkan dan demikian pula pada waktu pulang meninggalkan pekerjaan harus waktunya.
3. Setiap pekerja wajib mengisi daftar hadir (memprick kartu) pada tempat yang telah ditetapkan baik waktu masuk maupun waktu pulang dan harus diisi (di prick) oleh pekerja itu sendiri. Apabila daftar absensi (tidak memprick kartu) tersebut, maka yang bersangkutan dianggap tidak hadir dan upahnya tidak dibayar.
4. Setiap pekerja wajib melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh Perusahaan.
5. Setiap pekerja wajib mematuhi/mengikuti petunjuk-petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan Perusahaan yang memang berwenang untuk memberi petunjuk atau instruksi tersebut.
6. Setiap pekerja wajib menjaga serta memelihara dengan baik semua milik

Perusahaan dan segera melaporkan pada pimpinan Perusahaan uatau atasannya apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan sesuatu bahaya kerugian bagi Perusahaan.

7. Setiap pekerja wajib memelihara dan memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun mengenai sesuatu yang diketahuinya mengenai Perusahaan tempat ia bekerja.
8. Setiap pekerja melaporkan kepada pimpinan Perusahaan apabila ada perubahan-perubahan mengenai status dirinya, susunan keluarganya, perubahan alamat/tempat tinggalnya.
9. Setiap pekerja wajib memeriksa semua alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya sebelum mulai bekerja atau meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan/bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.
10. Setiap pekerja harus bersikap ramah dan sopan pada tamu/pelanggan dan dapat melayani tamu/pelanggan dengan baik.
11. Setiap pekerja wajib memperhatikan kebersihan, seperti kebersihan badan, kuku, rambut dan pakaian harus rapi dan juga harus memelihara kebersihan tempat kerja.
12. Setiap pekerja dilarang menambah harga pembelian produk Sosro maupun mengurangi harga penjualan untuk kepentingan pribadi/kelompok.

c. Pakaian Kerja

1. Pekerja yang menurut penilaian Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku karena sifatnya pekerjaan harus memakai pakaian kerja,

yang harus dipakai selama jam-jam kerja dengan rapi, bersih dan lengkap.

2. Diluar jam kerja dilarang dipakai, terkecuali dalam perjalanan pergi dan pulang kerja.
3. Pakaian kerja yang diberikan oleh Perusahaan harus dikembalikan apabila pekerja berhenti atau diberhentikan.
4. Tidak ada larangan bagi karyawan untuk berpakaian muslimah.

Berikut dapat dilihat jumlah karyawan beserta tingkat kehadiran karyawan pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru, yaitu :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan
UD. H.T. Jamaris Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Total Karyawan Tidak Masuk	Total Karyawan Terlambat	Total Karyawan cepat Pulang
2013	82	336	9	20	15
2014	91	336	10	12	16
2015	97	336	9	15	10
2016	101	336	7	14	8
2017	104	336	6	12	10

Sumber : UD. H.T. Jamaris Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru mengalami peningkatan tiap tahunnya, karena tiap tahunnya tingkat kehadiran makin membaik. Tingkat absensi karyawan pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru masih dapat ditoleransi, karena masih dibawah 5%.

Membaiknya absensi kehadiran karyawan setiap tahunnya, dikarnakan oleh pihak pimpinan perusahaan memberikan pemotongan gaji setiap absensi karyawan tanpa keterangan. Apabila pekerjaan karyawan lakukan dapat selesai

dengan tepat waktu serta benar maka pihak perusahaan akan mempertimbangkan untuk memberi *reward* atau kenaikan insentif. Tanggung jawab serta hasil kinerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Kondisi eksternal kantor UD. H.T. Jamaris Pekanbaru dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruang. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan. Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian

karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.

Sedangkan secara internal lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan karena jenis pekerjaan banyak dilapangan untuk memasarkan produk teh botol ini. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silaturahmi antar sesama karyawan dan pemimpin. UD. H.T. Jamaris Pekanbaru Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan.

Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menyangkut kinerja dalam perusahaan ini dapat diukur dengan pencapaian target penjualan produk Teh Botol Sosro yang idsalurkan ke toko-toko besar maupun kecil di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui target dan realisasi penjualan teh botol Sosro di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.2.
Target dan Realisasi Penjualan Teh Botol Sosro di Pekanbaru

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian Target
1.	2015	2.151.550 botol	1.682.964 botol	79%
2.	2016	1.737.252 botol	1.432.495 botol	83%
3.	2017	1.825.400 botol	1.361.227 botol	75%

Sumber : UD. H.T. Jamaris Pekanbaru

Dari tabel diatas maka dapat diketahui pada tahun 2015, 2016 dan 2017 perusahaan blom dapat mencapai target 100%. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan belum optimal dilakukan karena tidak tercapainya target penjualan. Ada beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru, antara lain :

1. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, yang dilihat dari absensinya, diketahui masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, sehingga dari absensi tersebut diberikan sanksi berupa pemotongan gaji dan surat teguran.
2. Lingkungan kerja yaitu kantor pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru, masih dalam keadaan kurang nyaman karena satu ruangan harus bergabung dengan beberapa karyawan lainnya dan sirkulasi udara yang kurang memadai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Dari rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman maka dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun juga, hal ini juga berdampak pada terhambatnya perkembangan perusahaan.

4. Dari disiplin kerja yang tidak bagus tersebut maka dapat berdampak juga dengan penjualan yang menurun atau target penjualan yang tidak tercapai.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya disiplin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada UD. H.T. Jamaris Pekanbaru yang memiliki peranan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Teh Botol Sosro UD. H.T. Jamaris Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Distributor Teh Botol Sosro UD. H.T. Jamaris Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris pekanbaru.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel

penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada distributor teh botol sosro UD. H.T. Jamaris pekanbaru.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.