

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia di dalamnya, karena sumber daya manusia itu sendiri menjadi kunci utama yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya, selain itu akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik dan memiliki potensi yang tinggi akan menghasilkan juga suatu kinerja yang berkualitas serta memiliki efektivitas yang baik. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mampu mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar agar perusahaan juga akan terus berkembang dan unggul dalam tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu tindakan atau aktivitas manusia dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara maksimal.

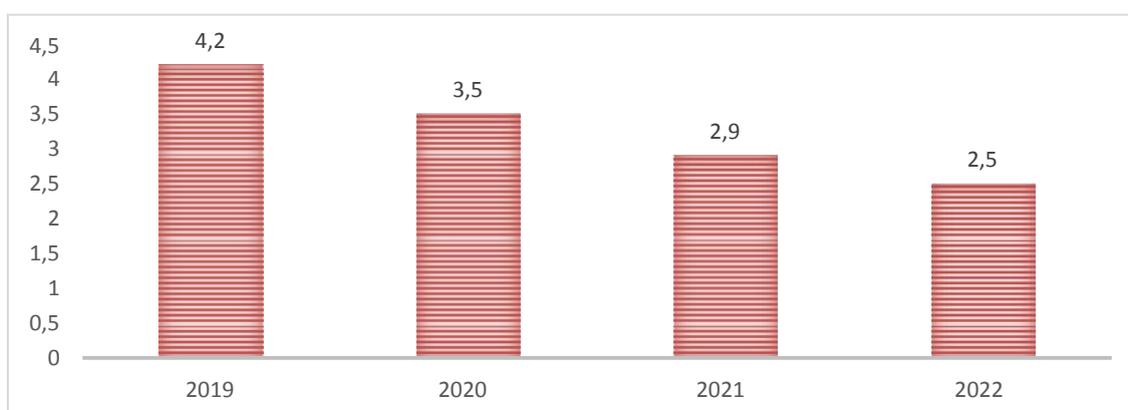
Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja pada tenaga kerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2019: 182).

Kinerja telah dikatakan baik apabila tenaga kerja tersebut telah mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya diukur dari seseorang telah mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinannya dan juga telah mencapai target ataupun visi misi perusahaan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal tenaga kerja juga harus menerapkan sikap disiplin dalam pekerjaannya bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dan memiliki manfaat untuk mendidik para tenaga kerja dalam mematuhi peraturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis (Nitismo, 2016: 6). Dengan adanya hal ini jika seseorang semakin baik disiplinnya maka akan meningkatkan juga kinerjanya serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Diperlukan adanya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak atau kesediaan para tenaga kerja untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Selain disiplin kerja salah satu upaya untuk menghasilkan maupun meningkatkan kinerja yang baik yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang di sekeliling untuk mendaatkan rasa nyaman, aman, serta puas dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah diberikan (Anam, 2018: 46). Maka dari itu lingkungan yang baik akan menghasilkan juga kinerja yang baik. Sebaliknya jika tidak, maka karyawan tidak akan betah tinggal di lingkungan mereka bekerja. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan atau mengajarkan kepada semua orang di dalam perusahaan tersebut agar lebih menjaga lingkungan kerja supaya tetap nyaman dan aman, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. Karena lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja bagi para tenaga kerja. PT. Primajasa merupakan perusahaan jasa transportasi bus antar kota dengan ruang lingkup rute dari Banten hingga daerah sekitar

Jawa Barat. PT Primajasa memiliki 23 jurusan dari jabodetabek ke kota-kota yang ada di Jawa Barat. PT Primajasa ini yang awalnya hanya memiliki 25 unit bus pariwisata kini telah berkembang menjadi sekitar 700. Selain itu juga mempunyai taksi berjumlah 500 unit.

Berdasarkan observasi dapat dilihat bahwa turunnya kinerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya yang masih memiliki kinerja yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat pada grafik:



Sumber: PT. Primajasa Tasikmalaya

Gambar 1 1

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Tenaga Kerja PT. Primajasa Tasikmalaya

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat seberapa persen satuan para tenaga kerja dari tahun ke tahun kinerja para tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya masih belum stabil. PT. Primajasa Tasikmalaya mengalami penurunan dimulai pada tahun 2019 hingga pada tahun 2022. Disebabkan karena masih adanya kendala dalam kinerja pada tenaga kerja yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang telah diberikan, belum bisa memaksimalkan waktu kerjanya, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan serta

kurangnya kesadaran terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Maka untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja PT. Primajasa Tasikmalaya ini perlu menerapkan upaya menumbuhkan disiplin kerja yang baik bagi para tenaga kerja. Disiplin kerja dapat menentukan kinerja dalam menjalankan tugas serta kewajiban seseorang pada suatu perusahaan. Tenaga kerja yang menerapkan disiplin yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang lebih baik. Mengenai disiplin kerja PT. Primajasa ini diukur dari daftar hadir, ketepatan waktu saat datang dan pulang, izin atau ketidakhadiran yang tidak ada keterangan pada karyawan, kesediaan karyawan yang masih sulit untuk menjalankan tanggung jawab maupun tugasnya masing-masing.

Tenaga kerja di PT. Primajasa ini masih ada kendala dalam ketidakhadiran yang tidak ada keterangannya serta lepas tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan. Karena semakin rendahnya absensi di PT. Primajasa Tasikmalaya ini maka perusahaan segera mengketatkan disiplin kerja dengan mengadakan surat peringatan (SP) yang dibuat pada tahun 2020.

Tabel 1 1

Surat Peringatan

SP1	SP2	SP3
2 orang	2 orang	1 orang

Sumber: PT. Primajasa Tasikmalaya

Berdasarkan tabel di atas yang mendapatkan SP1 yaitu 2 orang, artinya hanya dapat peringatan dari pimpinannya atau atasannya. Selanjutnya yang mendapatkan SP2 yaitu 2 orang, artinya mendapatkan peringatan atau dipanggil langsung oleh pihak HRD perusahaan. Dan yang terakhir jika tidak adanya perubahan maka akan mendapatkan SP3 yaitu 1 orang artinya secara terpaksa pihak perusahaan mengeluarkan orang tersebut dari perusahaan. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan kinerja pada bagian tenaga

kerja teknik perbengkelan yaitu salah satunya dengan meningkatkan serta menerapkan disiplin kerja pada setiap individu. Lingkungan kerja di PT. Primajasa Tasikmalaya ini masih adanya kendala dalam lingkungan kerjanya seperti masih ada beberapa ruangan yang bocor yang dapat mengganggu aktivitas dalam proses bekerja dan menjadikan lingkungan menjadi tidak nyaman, serta terjadi kerusakan dalam bagian body kendaraan serta alat-alat perbengkelan, kerusakan pada bagian seperti AC yang menjadikan ruangan menjadi pengap serta mengganggu konsentrasi dan ketidaknyamanan pada ruangan yang tidak segera diperbaiki karena kurangnya ketelitian pada tenaga kerja. Oleh karena itu, PT. Primajasa Tasikmalaya perlu ditingkatkan kembali dalam hal menjaga atau memelihara dengan baik alat-alat serta selalu mengecek kembali kendaraan yang akan dipakai apabila mengalami kerusakan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan serta lebih peduli lagi terhadap lingkungan yang ada disekitarnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah terjadi di atas, maka penulis perlu meneliti dan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya. Sehingga penulis mengajukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BAGIAN TEKNIK PERBENGKELAN PT. PRIMAJASA TASIKMALAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, maka masalah pokok dapat diidentifikasi yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.

2. Bagaimana lingkungan kerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.
4. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. PrimajasaTasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.
3. Kinerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya
4. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada tenaga kerja bagian teknik perbengkelan PT. Primajasa Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya untuk:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan ilmu pengetahuan tambahan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai suatu informasi yang dapat digunakan sebagai masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

c. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan sumber informasi dalam menunjang perkuliahan dan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumber informasi serta manfaat untuk dapat dijadikan perbandingan atau referensi petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Ir. H. Juanda, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Dan di Jl. Raya Rajapolah-Tasikmalaya No. 226-224, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini diselesaikan berlangsung selama 10 bulan mulai dari September 2022 sampai Juli 2023. (Jadwal Terlampir)