

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi baik di zaman modern sekarang maupun di zaman sebelum era modern semua organisasi berusaha mencapai tujuannya dan bisa bersa. Oleh karena itu organisasi berusaha untuk mencari semua cara atau memilih strategi yang paling efektif dan efisien yang cocok dengan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Setiap Lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian yang baik dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Pandangan peneliti ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:307) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sejalan dengan hal tersebut segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Organisasi juga harus memperhatikan dan meningkatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga mencapai hasil yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi tersebut. Sutrisno dalam Haeruddin (2016:198) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Untuk

mecapai hal tersebut organisasi harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung dan mendorong sumber daya manusia untuk mencapai kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya kinerja karyawan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sulaksono (2019 : 91) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan konsentrasi. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan juga memiliki semangat

bekerja. Namun jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan standar dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Muara Sentral Utama adalah toko kosmetik yang berada di kota Tasikmalaya, toko kosmetik Muara Sentral Utama ini bertujuan menyediakan segala keperluan dalam merawat tubuh. Tidak hanya wajah saja namun menyediakan perawatan badan dan juga kepala. Dan toko kosmetik Muara Sentral Utama ini adalah salah satu toko kosmetik yang menjadi pilihan terbaik bagi warga Tasikmalaya dalam memenuhi keperluan perawatan tubuh.

Dari hasil wawancara dengan salah satu kepala admin yang penulis lakukan di PT.Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya, diperoleh informasi permasalahan diantaranya masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Seperti banyaknya karyawan Muara Sentral Utama yang mengobrol ketika jam kerja yang tentunya akan mengganggu karyawan lain yang sedang fokus

menyelesaikan pekerjaannya, masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan bermalas-malasan dalam bekerja, masih ada karyawan yang terlambat untuk masuk kerja, tidak sesuai jam kerja karyawan dengan jam kerja yang sudah ditetapkan dan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Kurangnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan berdampak terhadap adanya penurunan kesadaran diri dalam setiap karyawan untuk senantiasa mematuhi aturan jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain dari disiplin kerja, masalah di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Mengingat hasil wawancara dengan salah satu kepala admin PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya dan dari pengamatan penulis, kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya, suara bising karena dekat dengan jalan dan temperatur udara yang tidak stabil karena tidak adanya AC.

Dari uraian di atas selain untuk mengetahui sejauhmana disiplin kerja dan lingkungan kerja PT. Muara Sentra Utama Kota Tasikmalaya, peneliti juga ingin mengetahui lebih jauh apakah kedisiplinan kerja karyawan PT. Muara Sentra Utama Kota Tasikmalaya telah diterapkan dengan baik atau tidak. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan atau tidak. Apabila disiplin kerja karyawan baik dan terdapat lingkungan kerja yang mendukung terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Namun sampai saat ini belum diketahui pasti apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau

tidak. Hal yang belum pernah dievaluasi oleh PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diharapkan hasil yang kongkrit mengenai hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan dasar evaluasi/ perbaikan peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi” (Suatu Penelitian pada PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang tertera dalam latar belakang yakni sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap administrasi PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut terlebih dahulu masalah pokok itu perlu didefinisikan untuk dirinci sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Tetap Administrasi Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Tetap Administrasi Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.

4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Disiplin Kerja Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
2. Lingkungan Kerja Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan Muara Sentral Utama Kota Tasikmlaya.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Dapat memberikan Sumbangan bagi ilmu pengetahuan ilmu terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
 - b) Hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Peneliti

b) Dapat menambah pengalaman dan wawasan sekaligus pengetahuan selama melakukan studi di Universitas Siliwangi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen.

c) Bagi Intansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d) Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa mahasiswi dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sukawarni No. 7, Tasikmalaya, Tlpn: 0265 333306 Fax: 0265 3384434. Penelitian ini direncanakan kurang lebih 4 bulan yaitu mulai bulan Mei 2021 sampai dengan bulan September 2021. Dengan *time schedule* penelitian ini seperti tertera pada lampiran 1.