

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

MSDM ialah bagian manajemen yang sangat penting dan mendalam guna mendalami hubungan antar manusia dengan lingkungannya di suatu instansi. Hasibuan (2012) mengatakan Manajemen SDM adalah kajian yang didalamnya terdapat aturan kerja yang mudah dipahami dan dipraktekkan dalam mewujudkan sebuah perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Siagan (2013) kinerja merupakan bagaimana seorang pegawai merampungkan pekerjaan berdasar dengan standar yang dikukuhkan perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan agar para pekerja dapat berkerja secara maksimum sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang aktif bagi perusahaan secara rasional. Kinerja seorang bawahan akan menentukan baik atau tidaknya kualitas seorang bawahan dalam kurun waktu tertentu yang dilihat dengan beragam ketidakpastian, misalnya: standar, target, sasaran, kriteria yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Industri semen yaitu satu dari banyaknya industri yang menjadi pondasi pengembangan perindustrian dan perekonomian yang ada di Indonesia. Peran semen sangatlah penting dalam pengembangan pembangunan terkhusus infrastruktur. Salah satunya, perusahaan terbesar yang bergerak di bidang industri semen yaitu PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, sebelumnya bernama PT. Semen Gresik (persero) Tbk. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang indurtri

semen. PT. Semen Gresik diresmikan Di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 oleh presiden RI pertama yaitu Ir. Soekarno dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. PT. Semen Indonesia sudah miliki banyak wawasan dalam memproduksi semen dengan kualitas yang super dan sebagai produsen semen terbaik di Indonesia. Hingga pada tanggal 8 Juli 1991 saham perseroan tercatat di bursa efek Indonesia, serta merupakan BUMN pertama yang *go public* dengan menjual 40 juta saham kepada masyarakat. Komposisi pemegang saham pada saat itu: Negara 73% dan masyarakat 27%.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang pengantongan semen di Desa Celukan Bawang, Kecamatan Gerogak Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Pada observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan pimpinan, sehingga mendapatkan suatu masalah dimana perusahaan ini mengalami penurunan drastis dan tidak sama sekali mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mengakibatkan pemasaran semen perusahaan ini menurun pada bulan juli sampai desember di tahun 2019. Perusahaan ini memiliki 70 karyawan yang terbagi dalam masing-masing bidang. Tiap pekerja mempunyai beban tugas yang beraneka ragam. Dapat dilihat berdasarkan penyelesaian target pengantongan semen yang sudah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Target dan Realisasi Pengerjaan Pengantongan Semen pada  
PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali

No.	Rka p	Satua n	Total	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Zak	Ton	242.770	29.900	42.500	42.050	44.200	42.960	42.160

			156.888	21.980	26.166	24.599	29.365	26.683	28.095
2	Curah	Ton	82.743	14.000	10.143	14.000	15.300	14.800	14.500
			29.429	6.536	4.310	5.160	6.156	4.654	2.586
Target		Ton	325.513	42.900	52.643	56.050	59.500	57.760	56.660
Realisasi		Ton	186.317	28.543	30.475	29.759	35.521	31.337	30.681

Sumber: *PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, Packing Plant Cabang Bali 2019*

Pada Tabel 1.1 di atas dijelaskan bahwa selama bulan juli sampai desember tahun 2019. Terdapat total zak target 460.620 ton akan tetapi terealisasi hanya 277.772 ton, kemudian total target curah 143.743 ton akan tetapi terealisasi hanya 47.534 ton, dan dari keseluruhan antara zak dan curah target yang harus di totalkan sebesar 604.363 dan terealisasinya hanya 325.306. Tentunya ini sangat tidak mencapai harapan yang di harapkan oleh instansi. Perihal ini dapat dikatakan bahwa PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali, mengalami penurunan target yang sangat jauh dari realisasinya. Maka dari itu, perlu untuk memperoleh beberapa factor yang memengaruhi kinerja karyawan yang seharusnya menjadi tolak ukur mengapa target yang di tetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai dari bulan juli sampai desember tahun 2019.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian bawahan saat merampungkan pekerjaan yang diberikan berdasar pada daftar kerja yang ditentukan. (Mangkunegara 2010). Daulay (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dari program kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja. khoil (2014) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Candra (2018) penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja

dan intenses berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pramadita (2015) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Minggu, dkk (2019) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dirampungkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan kerja dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, intensif, motivasi, komitmen organisasi. Dalam penelitian ini memfokuskan menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena variabel lingkungan kerja lebih dominan pada penelitian Daulay (2015), selain itu variabel disiplin kerja lebih dominan pada penelitian Candra (2018).

Nitisemito (2004) berpendapat bahwa Lingkungan kerja yakni sesuatu yang terdapat di daerah para pekerja yang mampu memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dihadapkan. Dalam observasi awal yang dilakukan, masih adanya karyawan yang belum bisa mencapai kinerja dikarenakan lingkungan kerja yang belum memadai yang pastinya mempengaruhi kinerja karyawan, para pekerja tentunya menginginkan tempat kerja yang bisa membuat mereka nyaman di tempat kerjanya. Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan dapat diketahui bahwa salah satu kondisi lingkungan kerja yang membuat bawahan tidak merasa nyaman karena ruangan kantor yang sempit, banyaknya karyawan yang mengakibatkan sedikitnya ruang gerak pada karyawan serta minimnya pencahayaan pada lokasi-lokasi yang rawan akan pekerjaan karyawan yang bekerja pada malam hari. Hubungan dan suasana tempat kerja mereka juga sangat kurang, hal ini diakibatkan karena komunikasi yang begitu

kurang lancar antara pimpinan dan bawahan. Suasana yang penuh dengan debu semen mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun, hal ini diakibatkan dari kurangnya pemberian masker dan kacamata kepada karyawan. Minggu, dkk (2019) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2012:193). Disiplin kerja tak hanya memberikan manfaat untuk mengejar kesuksesan sebuah perusahaan namun di sisi lain juga ditujukan untuk karyawan dengan adanya disiplin kerja maka dapat mendorong semangat kerja pegawai. Daulay (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh program kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Khoil (2014) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tergerak untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO)TBK, PACKING PLANT CABANG BALI**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari pemaparan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dihadapi adalah menurunnya kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero)Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali.

2. Kurang memadainya lingkungan kerja di PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali, berakibat tempat kerja terasa kurang mengeenakkan.
3. Kurang disiplin karyawan masih sering ditemui berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa pegawai.
4. Komunikasi kerja antara karyawan dengan pimpinan yang belum maksimal mengakibatkan kesalah pahamanan antara karyawan dan pimpinan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian membatasi masalah pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh.

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali.
2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan harapan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari Penelitian ini dapat memberikan dan menambah pemahaman dalam bidang manajemen terkhusus manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada setiap perusahaan baik itu setiap perusahaan industry maupun nonindustri terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.