

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya, semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Di beberapa perusahaan di upayakan meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan perusahaan juga di tentukan oleh bagaimana cara pengelolaan karyawannya.

Menurut Anogoro dan Widyanti (2018: 27) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan menghargai perusahaan, karena dengan lingkungan yang nyaman akan menimbulkan rasa cinta dan loyal terhadap perushaaan sehingga akan membuat karyawan bekerja lebih baik.”

Perusahaan tentu memiliki keinginan mendapat karyawan yang disiplin. Seorang karyawan yang memiliki disiplin akan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, namun untuk menciptakan disiplin kerja bagi setiap karyawan yang memiliki latar belakang individu

yang berbeda beda tentu tidak mudah, perlu adanya beberapa faktor pendorong, diantaranya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

Menurut (Rivai dan Sagala (2015: 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi pula kinerja karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang tertib, teratur, kondusif.

Dalam hal tersebut sangatlah erat hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan keadaan yang baik, sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja yang buruk maka kinerja nya akan berdampak buruk akan sangat mengganggu kinerja karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi tidak fokus.

Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Berdasarkan observasi awal dan kegiatan praktik kerja lapangan yang saya laksanakan di temukan beberapa permasalahan yang dapat di lihat dari penerangan cahaya

yang redup, fasilitas komputer yang terbatas untuk karyawan, tempat ibadah yang sangat sempit, AC yang tidak berfungsi dengan baik, komputer yang terbatas, sehingga mengganggu kinerja karyawan yang berada di kantor tersebut. Selain hal tersebut adanya permasalahan disiplin kerja seperti absensi karyawan, ada beberapa dari karyawan yang melalaikan absensi yaitu tidak melakukan finger print, kondisi ini dapat mengganggu kinerja karyawan seperti tugas-tugas yang terlambat di selesaikan dan kurang memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat pengguna layanan mengenai penyelesaian pekerjaan.

Berikut ini hasil pra survei yang di lakukan pada 31 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 1.1
Hasil PraSurvei Lingkungan Kerja Fisik

NO	Pernyataan	Jumlah Karyawan Dan Presentase				Target Dalam %
		Ya		Tidak		
1.	Fasilitas Yang Tersedia Sudah Memadai Untuk aktivitas Kerja	10	33,3%	21	66,7%	100
2.	Tata Ruangan Kerja Sudah Tertata Dengan Baik Dalam Suatu Kenyamanan Saat Bekerja	13	45%	18	55%	100
3.	Warna Dinding Ruangan Kerja Sangat Mendukung Pola Pikir Pekerjaan	12	38,9%	19	61,1%	100

4.	Kebersihan Setiap Ruang Sering Diperhatikan	13	44,4%	18	55,6%	100
----	---	----	-------	----	-------	-----

Sumber : Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 bisa di lihat bahwa adanya permasalahan dalam hal lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai dan warna ruangan dinding ruangan kerja kurang mendukung pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 1.2
Hasil PraSurvei Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	Pernyataan	Jumlah Karyawan Dan Presentase				Target Dalam %
		Ya		Tidak		
1.	Suasana Kerja	10	33,3%	21	66,7%	100
2.	Perlakuan yang baik dari rekan kerja	15	50%	16	50%	100
3.	Perlakuan yang adil dari atasan terhadap bawahan	12	38%	19	62%	100
4.	Hubungan komunikasi antar karyawan cukup baik	7	25%	24	75%	100

Sumber : Karyawan badan kesatuan bangsa dan politik Kota Bandung

Berdasarkan tabel di atas 1.2 bisa di lihat adanya permasalahan perlakuan yang kurang baik dari rekan kerja dan hubungan komunikasi antar karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Jumlah Karyawan Dan Presentase				Target Dalam %
		Ya		Tidak		
1.	Taat terhadap waktu	8	28%	23	72%	100
2.	Taat terhadap perusahaan	10	32,8%	21	67,2%	100
3.	Taat terhadap aturan perilaku	13	44,4%	18	55,6%	100
4.	Taat terhadap etika kerja	15	50%	16	50%	100

Sumber : Karyawan badan kesatuan bangsa dan politik Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat dari pernyataan mengenai disiplin kerja menunjukkan permasalahan yang terjadi dari karyawannya yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugasnya, kurang taat terhadap waktu, terhadap perusahaan ataupun perilaku kerja.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Data Keterlambatan Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung pada bulan februari-Juli

Bulan	Hari Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari keterlambatan
Februari	25 hari	31	6
Maret	25 hari	31	8
April	25 hari	31	9
Mei	25 hari	31	12
Juni	25 hari	31	11
Juli	25 hari	31	12

Sumber : Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Pada tabel 1.4 di nyatakan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung meningkat dari bulan februari hingga bulan juli, maka dapat disimpulkan karyawan masih kurang disiplin dalam mematuhi aturan kehadiran/absensi.

Tabel 1.5
Data Pra Survei Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Jumlah Karyawan Dan Presentase				Target Dalam %
		Ya		Tidak		
1.	Kerapihan dalam bekerja	10	33,3%	21	66,7%	100
2.	Ketelitian dalam menjalankan tugas	15	50%	16	50%	100
3.	Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas	12	38%	19	62%	100
4.	Terdapat banyak pekerjaan yang berhasil di kerjakan sesuai target	7	25%	24	75%	100

Sumber : Kuisisioner prasurvey, 2022, diolah.

Pada tabel 1.5 di nyatakan bahwa kinerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik Kota Bandung masih kurang maksimal dalam mengelola kegiatan dalam beberapa kegiatan seperti monitoring kegiatan dan pembuatan surat dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana di uraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan

tersebut serta mencoba mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah yang ada dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah nya yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas kerja yang kurang memadai seperti cahaya lampu yang redup, terbatasnya fasilitas komputer, tempat beribadah yang sangat sempit, dan AC yang tidak berfungsi dengan baik.
2. Lingkungan kerja non fisik, masih adanya permasalahan mengenai perlakuan yang kurang adil dari atasan dan komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
3. Beberapa karyawan masih kurang disiplin bekerja, hal ini dapat dilihat dari ketaatan atau disiplin finger print.
4. Berdasarkan hasil pra survei, diperoleh adanya kecenderungan kinerja karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari skor mengenai ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas dimana 72% karyawan menyatakan tidak setuju (Tidak teliti dalam bekerja).
5. Berdasarkan hasil pra survei masih terdapat pekerjaan yang belum dapat dikerjakan sesuai target.

1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian yang di laksanakan sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Responden pada penelitian ini hanya karyawan pada badan kesatuan bangsa dan politik kota bandung.

1.4. Perumusan Masalah

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung.

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis masalah atau fenomena yang terjadi pada situasi dan kondisi tertentu. Serta untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian akhir pada jurusan Manajemen jenjang program

pendidikan S1 pada fakultas ekonomi Universitas Sangga Buana ypkp Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
2. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
3. Mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
4. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

1.6. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan mempunyai kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu peneliti mengharapkan ini dapat menjadi literatur bagi para peneliti yang akan datang mengenai

pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan badan kesatuan bangsa dan politik kota bandung.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan informasi bagi beberapa pihak, di antaranya bagi instansi, bagi akademik, dan bagi peneliti lainnya.

- a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan kepada instansi khususnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dalam meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama dibidang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti, Penelitian ini merupakan hasil dari penerapan teori variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang pernah di peroleh di bangku kuliah dan diharapkan bermanfaat untuk dijadikan pedoman penelitian yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung yang berada pada Jl.Wastukencana No.02

Waktu Penelitian : Dari Februari 2022-Agustus 2022

Tabel 1.6
Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

No	Kegiatan	Bulan Penelitian								
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	November
1	Pengajuan Judu									
2	Penyusunan BAB I									
3	Penyusunan BAB II									
4	Penyusunan BAB III									
5	Sidang Up									
6	Penyusunan BAB VI									
7.	Penyusunan BAB V									
8	Sidang Akhir									