

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara industri adalah klasifikasi negara yang mempunyai perekonomian sangat baik, namun belum mencapai tahap negara maju. Sebuah negara dapat dikatakan negara industri baru dilihat berdasarkan hasil ekspornya. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto berpandangan bahwa Indonesia berada dalam proporsi yang ekonominya dapat dikategorikan sebagai sebuah industri. Dalam hal ini, Indonesia memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan perekonomian dalam negeri sehingga mampu bersaing dengan negara industri lainnya.

Agar perekonomian negara berkembang, Indonesia dan negara-negara ASEAN telah sepakat membentuk kawasan yang terintegrasi menjadi satu bentuk kawasan yang dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sejak penerapannya selama tiga tahun terakhir, MEA telah berhasil menempati peringkat ketiga dalam pasar Asia. Persaingan tersebut memberikan dorongan untuk peningkatan industri dalam negeri.

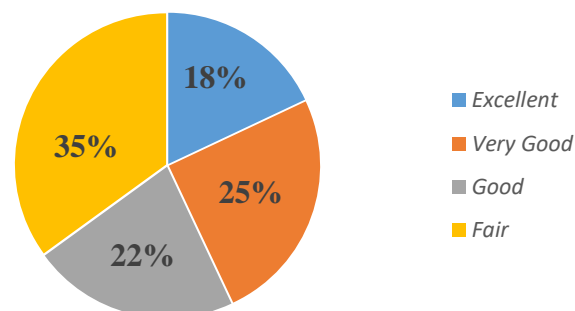
Kemajuan industri dalam negeri terus berkembang secara pesat. Hal ini juga yang membuat persaingan perusahaan dalam negeri semakin ketat. Namun, permasalahan dalam negeri yang masih perlu ditangani adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Perusahaan sudah sepatutnya memerhatikan sumber daya manusianya agar dapat menjalankan

perusahaannya dengan baik. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan oleh setiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang sudah ditentukan. Namun, seringkali kinerja karyawan menjadi masalah yang menghambat kemajuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk. yang kemudian disingkat menjadi PT GMF AeroAsia Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang perawatan pesawat yang berlokasi di Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng.

Peneliti melakukan wawancara terhadap *manager* dan mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal sepenuhnya. Berikut merupakan Gambar Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk. Periode Desember 2018.

**Gambar I.1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan  
PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.  
Periode Desember 2018**



**Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui jumlah karyawan yang kinerjanya masuk ke dalam kategori *Excellent* sebesar 18% dari total keseluruhan karyawan yang bekerja. Artinya, karyawan yang berada dalam kategori tersebut sudah memiliki kemampuan yang sangat baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Sementara itu, sebesar 25% karyawan sudah memiliki kinerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Persentase antara karyawan yang memiliki penilaian kerja cukup baik dan di bawah standar tidak jauh berbeda. Jumlah karyawan yang memiliki kinerja cukup baik sebesar 22%, sedangkan sekitar 35% karyawan masih belum memenuhi standar kinerja perusahaan.

Dari hasil rekapitulasi tersebut, masih banyak karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar. Padahal dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Adapun penyebab rendahnya kinerja karyawan, antara lain tingginya beban kerja, rendahnya semangat kerja, lingkungan kerja yang kurang maksimal, dan disiplin kerja yang belum optimal.

Banyaknya pekerjaan yang ditanggung membuat karyawan merasa terbebani. Perusahaan telah mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, terkadang perusahaan tidak mengukur beban kerja karyawan yang ditanggungnya, Seharusnya perusahaan memerhatikan bagaimana kondisi karyawan yang mengemban pekerjaannya. Jika beban karyawan yang dijalankan lebih besar daripada tanggung jawab yang seharusnya, maka hal ini dapat memicu

stress kerja sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Selain beban kerja, semangat kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan sikap individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara maksimal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memengaruhi kontribusinya dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan merasa malas untuk bekerja yang kemudian membuat kinerjanya menurun.

Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri atau dorongan dari luar. Perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja pada karyawannya dengan banyak cara. Sebagai contoh dengan memberikan insentif sebagai bonus atas kerja keras mereka. Dengan begitu, semangat kerja pada karyawan akan tumbuh sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja yang kurang maksimal juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, ventilasi, peralatan, serta sarana pendukung lainnya. Sedangkan, keadaan lingkungan non-fisik seperti

hubungan antara atasan dengan bawahan, serta hubungan sesama rekan kerja.

Dari beberapa faktor yang ada, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT GMF AeroAsia Tbk. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan berhubungan langsung dengan mesin-mesin pesawat. Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa mereka sering terganggu dengan suara bising yang dikeluarkan dari mesin-mesin tersebut. Selain itu, kondisi ruang kerja yang panas juga menghambat aktivitas karyawan selama bekerja. Tidak adanya pendingin ruangan menambah pengap ruang kerja. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan lebih baik.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT GMF AeroAsia Tbk. adalah disiplin kerja. Dari hasil wawancara dengan *manager*, peneliti mendapatkan informasi bahwa disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja mereka. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan yang ada pada diri karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

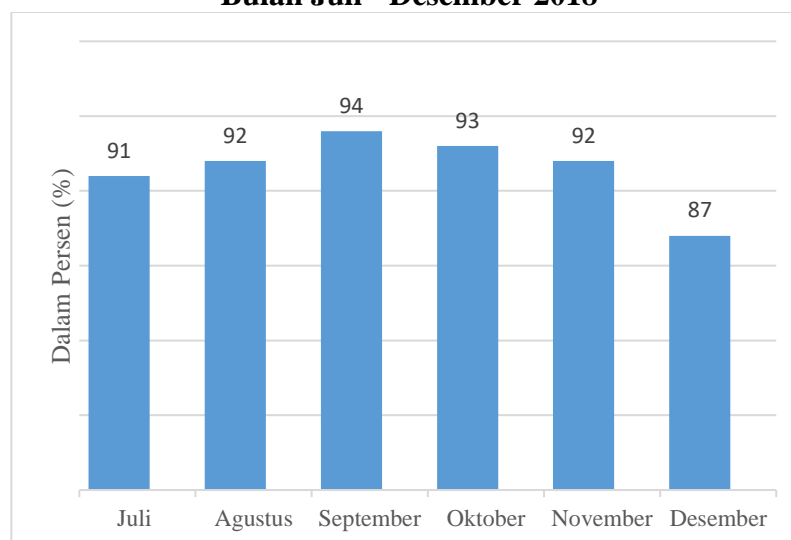
Perusahaan membuat peraturan agar karyawan bekerja dengan tertib dan teratur sehingga target dan sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Namun, masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Sang

*manager* mengungkapkan bahwa beberapa karyawan terlihat mengambil jam istirahat sebelum waktunya. Banyak dari mereka yang pulang lebih awal dibandingkan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, masih banyak juga karyawan yang datang terlambat.

Disiplin kerja dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GMF AeroAsia Tbk. Sang *manager* menjelaskan apabila karyawan datang lebih lambat dari jam kantor yang diberlakukan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan *point minus*. Hal ini akan berdampak pada *score* penilaian akhir, akibatnya kinerja karyawan yang dihasilkan tidak memenuhi standar.

Salah satu kriteria untuk mengukur kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari frekuensi kehadirannya. Berikut merupakan Gambar Rekapitulasi Absensi Karyawan PT GMF AeroAsia Tbk.

**Gambar I.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan  
PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.  
Bulan Juli - Desember 2018**



**Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019**

Dari hasil rekapitulasi di atas, diketahui kehadiran karyawan PT GMF AeroAsia Tbk. mengalami penurunan sejak bulan September hingga Desember. Pada bulan Juli, pencapaian kehadiran karyawan sebesar 91%. Sementara itu, pada bulan Agustus terjadi kenaikan menjadi 92%. Persentase kehadiran karyawan tertinggi selama enam bulan terakhir terjadi pada bulan September, yaitu sebesar 94%. Namun, terjadi penurunan kembali pada bulan Oktober menjadi 93%. Pencapaian kehadiran karyawan terus mengalami penurunan sebesar 1% yang terjadi pada bulan November dan berlanjut hingga bulan Desember menjadi 87%. Data kehadiran karyawan ini dapat dijadikan penilaian kedisiplinan seorang karyawan yang memengaruhi kinerjanya. Artinya, jika pencapaian persentase absensi karyawan masih kurang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) tentang:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan dapat berguna untuk menambah wawasan dan ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta mendapatkan pengetahuan baru mengenai lingkungan dan disiplin yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.



2. Bagi PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk.

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi tempat penelitian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian tentang sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan informasi khususnya civitas akademika yang tertarik meneliti masalah ini. Selain itu, dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.