

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin besar dan teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan berbagai aspek pengelolaan perusahaan. Menghadapi persaingan dan perubahan baik pada tingkat Internasional maupun nasional, maka karyawan dianjurkan harus bisa beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi. Seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru pada perusahaan. Dengan berkembangnya internet dan teknologi digitalisasi ini masyarakat menjadi tanggung jawab konektivitas manusia dan mesin. Pertumbuhan teknologi menjadi daya saing dalam perusahaan sehingga sumber daya manusia dituntut untuk lebih mengoptimalkan pengelolaannya dengan semaksimal mungkin hal ini bertujuan agar perusahaan atau instansi lebih maju dan berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang sangat optimal pada satu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dapat di tentukan oleh kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditentukan. Untuk mencapai target yang tinggi diperlukan keahlian, keterampilan serta keuletan dalam memproduksi produk untuk menjadi produk yang berkualitas, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian, terampil serta keuletan diperlukan karyawan yang disiplin dalam melaksanakan aktivitasnya. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini menyangkut dengan kinerja yang tinggi. Kinerja ini berbeperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian perusahaan. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusianya agar produktivitasnya tinggi dengan kualitas dan kuantitas yang bagus baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen menurut Nawawi (2011:25).

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki permasalahan yang berbeda-beda demi mencapai tujuan atau target yang diharapkan, di perusahaan sendiri permasalahan yang dialami oleh PT Mitoku Rubber Indonesia ini yang sering terjadi yaitu menurunnya kinerja karyawan, kinerja yang menurun disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya seperti faktor tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab dalam bekerja sangatlah penting karena seorang karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya menyebabkan hasil yang tidak baik untuk perusahaan. Kinerja yang menurun juga disebabkan oleh faktor produktivitas yang belum optimal dan banyaknya barang yang reject, dengan permasalahan ini setiap karyawan harus menyadari bahwa menurunnya kinerja ini bisa disebabkan oleh kesadaran diri atau tanggung jawab dalam bekerja. Maka dari itu sumber daya manusianya perlu di tinjau agar dapat dievaluasi lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya pengelolaan yang baik bisa membantu setiap organisasi untuk bisa bersaing dengan industri lainnya. Kemampuan karyawan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai macam cara bekerja, apabila karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh karyawan akan memperoleh hasil pekerjaannya dengan baik namun sebaliknya jika karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh akan memperoleh hasil yang tidak baik. Demikian untuk meningkatkan sumber daya manusia juga perlu pimpinan yang tegas dan bisa mengambil keputusan dengan bijak dan baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan, upaya meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan modal dan mesin ada juga faktor lain yang harus lebih diperhatikan yaitu faktor tenaga kerja atau karyawan. Menurut Torang (2013:74) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kenyamanan di lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan yang nyaman dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja yang baik pada setiap karyawan. Selain lingkungan kerja disiplin

mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja dapat berjalan dengan efektif perlu di dukung dengan lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Selanjutnya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisno dkk, 2016:2). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan kedisiplinan seperti: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Pada PT Mitoku Rubber Indonesia ini masih banyak karyawan yang belum disiplin dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak stabil bagi perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan yang dilanggar oleh karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia. Tak lepas dari karyawan yang tidak disiplin ini berkaitan dengan menurunnya kinerja, banyak karyawan yang lalai dalam peraturan perusahaan seperti pada perusahaan sendiri terdapat banyaknya karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat yang berkaitan dengan karyawan pada perusahaan. Dalam setiap industri kebutuhan karyawan dan lingkungan lebih diperhatikan agar kinerja karyawannya selalu meningkat. Kinerja karyawan merupakan suatu faktor terpenting bagi setiap perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik. Kinerja secara umum menyangkut sikap manusia mengenai pekerjaannya. Berikut tabel produktivitas pada PT Mitoku Rubber Indonesia :

Tabel 1.1
Produktivitas PT Mitoku Rubber Indonesia

Bulan	NG	Produksi	Presentase
Januari	2.569	60.601	4.24%
Februari	1.715	46.593	3.68%
Maret	377	14.534	2.59%
April	55	2.088	2.63%
Mei	5.721	224.227	2.55%
Juni	32	1.488	2.15%
Juli	6.664	325.296	2.04%
Agustus	586	13.329	4.40%
September	18	828	2.17%
Oktober	51.687	439.549	11.76%
November	22.585	485.885	4.65%
Desember	2.732	272.950	1%

Sumber : Data Produksi Perusahaan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai persentase pada bulan Januari sebesar 4,24% dengan nilai produksi 60.601 dan nilai NG sebesar 2.569, pada bulan Februari 3,68% dengan nilai produksi 46.593 dan nilai NG sebesar 1.715, pada bulan Maret 2,59% dengan nilai produksi 14.534 dan nilai NG sebesar 377, pada bulan April 2,63% dengan nilai produksi 2.088 dan nilai NG sebesar 55, pada bulan Mei 2,55% dengan nilai produksi 224.227 dan nilai NG sebesar 5.721, pada bulan Juni 2,15% dengan nilai produksi sebesar 1.488 dan nilai NG sebesar 32, Juli 2,04% dengan nilai produksi sebesar 325.296 dan nilai NG sebesar 6.664, pada bulan Agustus 4,40% dengan nilai produksi sebesar 13.329 dan nilai NG 586, pada bulan September 2,17% dengan nilai produksi sebesar 828 dan nilai NG sebesar 18, pada bulan Oktober 11,76% dengan nilai produksi sebesar 439.549 dan nilai NG sebesar 51.687, pada bulan November 4,65% dengan nilai produksi sebesar 485.885 dengan nilai NG 22.585, dan pada bulan Desember yaitu 1% dengan nilai produksi 272.950 dan nilai NG sebesar 2.732. Dari hasil tersebut perlu kita ketahui bahwa beberapa bulan mengalami naik turunnya produktivitas kerja seperti pada bulan Oktober dan bulan November dengan nilai NG paling banyak dibandingkan dengan bulan-bulan lainnya. Dengan banyaknya nilai NG (*Not Good*) menyebabkan produktivitas masih fruktatif sehingga mengindikasikan kinerjanya yang masih belum optimal. Hal ini juga menyebabkan kualitas dan kuantitas produk

yang dihasilkan menurun. Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya manusia akan merasa sangat nyaman pada perusahaan apabila dalam bekerja mendapatkan hasil sesuai apa yang di harapkan. Hal ini pun sesuai dengan PT Mitoku Rubber Indonesia yang ingin mendorong karyawan agar karyawan bekerja dengan baik dan perusahaan juga dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya. PT Mitoku Rubber Indonesia ini bergerak dibidang industri karet yang memproduksi seal rubber di gunakan pada beberapa spare part mobil. Seal rubber dan industri mesin lainnya semua ini dalam pengoperasiannya memerlukan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi. PT Mitoku Rubber Indonesia harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang memproduksi barang sejenis. Selain teknologi yang canggih, juga membutuhkan SDM yang dapat menjalankan teknologi tersebut dengan baik, yakni dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia. Apakah karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia sudah bertanggung jawab dalam bekerja. Kebutuhan dan lingkungan harus lebih diperhatikan agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan merasa bangga. Menurut Denok Sunarsi dkk (2020) kinerja karyawan merupakan pernyataan kesediaan atau keterampilan pada karyawan yang dibentuk oleh persepsi karyawan bahwa pekerjaannya sesuai dengan yang ia jalankan atau targetkan. Maka dari itu dengan memperhatikan karyawan sebuah organisasi dapat mengukur keberhasilan karyawan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati, 2016 : 2).

Tabel 1.2
Kuesioner Pra Penelitian Tentang Kinerja Karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia

No.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	2	5	5	15	3
2.	Karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	1	3	6	18	2
3.	Karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	3	2	4	20	1
4.	Karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	2	4	7	16	1
Skor		8	14	22	69	7
Persentase		7%	12%	18%	58%	6%

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada PT Mitoku Rubber Indonesia bahwa hasil pra penelitian kinerja karyawan diketahui masih ada sebagian karyawan yang masih belum menyetujui bahwa kinerja karyawan mereka belum maksimal. Dengan nilai persentase yang menjawab sangat baik 7%, menjawab baik 12%, menjawab cukup baik 18%, menjawab tidak baik 58% dan menjawab sangat tidak baik 6%. Karena ada beberapa faktor yang dapat membuat karyawan merasa belum maksimal dengan pekerjaan yang dijalankan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan dan menunjukkan semakin sedikit promosi karyawan maka semakin rendah juga tingkat kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga menjadi salah satu factor menurunnya kinerja. Munculnya rasa kenyamanan atau ketidaknyamanan diperusahaan membuat seseorang lebih bisa saling menghargai satu sama lain dalam hal apapun. Menurut Sedarmawati dalam Nisa Ulul Mafra (2019), mengidentifikasi lingkungan kerja non fisik yaitu sikap atau perilaku seseorang yang berkaitan langsung dengan atasan atau rekan kerja.

Sedangkan Aan Supriadi¹, Vera Anitra², berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik ialah sikap kesadaran pada diri sendiri yang dapat mempengaruhi orang lain karena suasana yang membuat orang lain merasa tidak nyaman. Menurut Tulus Lumbanraja (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus PT Sampri” hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut tabel hasil pra penelitian :

Tabel 1.3
Kuesioner Pra penelitian Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia diberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas	1	2	6	19	2
2.	PT Mitoku Rubber Indonesia mempunyai struktur kerja yang jelas	3	1	6	18	2
3.	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik	2	3	3	20	2
4.	Kerjasama antar kelompok berjalan dengan baik	3	2	3	21	1
Skor		9	8	18	78	7
Persentase		8%	7%	15%	65%	6%

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel pra penelitian yang di lakukan pada PT Mitoku Rubber Indonesia bahwa lingkungan kerja sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas, variable lingkungan kerja non fisik diketahui masih ada sebagian karyawan yang masih belum menyetujui bahwa lingkungan kerja mereka belum maksimal. Karena itu ada beberapa faktor yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja salah satunya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan yang kurang baik menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan, Selain faktor kurangnya komunikasi ada juga faktor hubungan antara atasan dengan karyawan yang menimbulkan rekan kerja tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu kurangnya kekompakan dalam kerjasama tim hal ini dapat memicu ketidakpedulian terhadap hasil yang diperoleh, Sehingga anggota lainnya merasa tidak peduli dengan tanggung jawab kerjanya masing-masing. Pada dasarnya setiap manusia memiliki sikap dan perilaku yang berbeda dalam menilai atau menyikapi sesuatu pada setiap karyawan. Oleh sebab itu, dengan lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan hasil pra penelitian ini sebagian karyawan menjawab sangat baik sebesar 8%, 7% menjawab baik, 15% menjawab cukup baik, 65% tidak baik, dan 6% menjawab sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan menjawab tidak setuju dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Duane P.Schultz dan Sydne E.Schultz dalam Astradi Pangarso (2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Raden Muhammad Arief Khairandy & Elvan Elvanso (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik ialah rasa kenyamanan pada diri seseorang baik pada tempat kerjanya maupun dengan rekan kerja. Lingkungan kerja ini disebabkan oleh ruang kerja yang kurang baik, dan hubungan antar karyawan yang kurang komunikasi sehingga menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Puspa Irani, Adiat (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Emas Kresno Kota Tegal hasil

menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Tidak hanya lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kinerja karyawan tetapi disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut R. Sasti Vidia Febrianti. S (2017) bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap teladan yang tertanam pada diri seseorang untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal, disiplin kerja berupa waktu masuk kerja, SOP perusahaan, dan tata tertib pada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) Berikut peraturan di PT Mitoku Rubber Indonesia :

Tabel 1.4
Peraturan Disiplin dalam PT Mitoku Rubber Indonesia

NO.	Peraturan
1.	Setiap karyawan wajib datang ke tempat kerja dan masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
2.	Apabila karyawan tidak masuk kerja, atau berhalangan untuk hadir. Karyawan yang bersangkutan diwajibkan memberitahukan secara tertulis
3.	Setiap karyawan wajib mengenakan seragam kerja yang di keluarkan oleh perusahaan selama bekerja dan berada di dalam lingkungan perusahaan termasuk APD
4.	Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi prosedur dan/atau petunjuk/instruksi yang diberikan oleh atasan, manajemen atau pimpinan perusahaan.
5.	Karyawan tidak boleh meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai
6.	Karyawan tidak diperkenankan makan dan minum pada saat jam kerja
7.	Karyawan dilarang tidur pada saat jam kerja
8.	Karyawan dilarang membawa senjata tajam, senjata api, narkoba, atau barang-barang yang membahayakan karyawan maupun non karyawan
9.	Karyawan dilarang berbuat melakukan tindakan yang membuat kegaduhan atau keributan di lingkungan perusahaan

Sumber : Data Perusahaan 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas terdapat peraturan-peraturan perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia. Peraturan tersebut bertujuan agar karyawan lebih disiplin. Penting bagi organisasi untuk menerapkan kedisiplinan sebab sebagian besar karyawan akan mentaatinya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif. Dalam pelaksanaan kerja karyawan, disiplin kerja memegang peranan yang amat penting. Hal ini sependapat dengan Afandi (2016), jika para karyawan mentaati segala peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berikut tabel pra penelitian :

Tabel 1.5
Kuesioner Pra penelitian Tentang Disiplin Kerja

NO.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Karyawan datang tepat waktu pada saat jam masuk kerja	2	2	5	20	1
2.	Karyawan selalu meminta izin jika meninggalkan pekerjaan selama jam kerja	3	2	2	19	4
3.	Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	2	4	2	20	2
4.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	3	4	21	1
Skor		8	11	13	80	8
Presentase		7%	9%	11%	67%	7%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari hasil pra penelitian menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang masih belum disiplin, masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan salah satunya yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Dari hasil nilai presentase sangat baik

7%, baik 9%, cukup baik 11%, tidak baik 67% dan sangat tidak baik 7% dengan nilai tersebut dapat kita ketahui bahwa karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia belum disiplin. Selain itu karyawan masih bekerja kurang dari standar perusahaan, serta karyawan bekerja belum maksimal. Maka dari itu beberapa indikator merupakan masalah yang harus di perbaiki oleh PT Mitoku Rubber Indonesia agar disiplin kerja karyawan dapat di raih dengan maksimal oleh karyawannya. Karena pada dasarnya sekecil apapun angka negatif pada perusahaan, perusahaan harus tetap fokus perlahan menghilangkan kesalahan-kesalahan yang ada, hal ini agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Karena apabila dengan disiplin kerja dapat maksimal maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Edy Sutrisno 2016) disiplin ialah perilaku atau sikap yang menaati peraturan atau prosedur perusahaan disiplin sangatlah penting pada individu maupun pada organisasi. PT Mitoku Rubber Indonesia ini masih belum menegakkan disiplin kerja karyawan secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurang baiknya tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Selain itu, perusahaan kurang gesit dalam menangani masalah disiplin kerja karyawan. Hal ini menjadi masalah dalam disiplin kerja karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia, dengan disadari oleh karyawan yang belum disiplin secara maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Prastika Meilany & ²Mariaty Ibrahim (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan dijadikan bahan penelitian ini adalah :

1. Tanggung jawab karyawan masih belum optimal di PT Mitoku Rubber Indonesia.

2. Kinerja karyawan kurang optimal di PT Mitoku Rubber Indonesia.
3. Produktivitas belum optimal.
4. Masih ada karyawan yang bekerja secara individual dan mengabaikan kerjasama tim.
5. Kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan.
6. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
7. Banyaknya karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja.
8. Masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan PT Mitoku Rubber Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengambil satu atau beberapa masalah terdapat didalam identifikasi masalah untuk diteliti selanjutnya. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian ini:

1. Bidang ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Tema penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan di PT Mitoku Rubber Indonesia.
4. Metode penelitian yang digunakan analisis deskriptif verifikatif, dengan alat bantu SPSS 24.
5. Responden yang akan di ambil yaitu karyawan PT Mitoku Rubber Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian tersebut maka penulis merumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia

2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia
4. Apakah terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia
5. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia
6. Apakah terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja non fisik pada PT Mitoku Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan disiplin kerja pada PT Mitoku Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan secara simultan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitoku Rubber Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat mengenai perkembangan ilmu ekonomi (keilmuan) khususnya pada

konsentrasi manajemen sumber daya manusia melalui metode-metode yang digunakan terutama yang menyangkut kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat disumbangkan bagi akademis dalam mengembangkan teori manajemen.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Menurut penulis laporan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara teori maupun praktek.

2. Bagi pihak perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan perusahaan memberikan saran atau masukan pada bagian sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan menjadi bahan referensi tambahan untuk penelitian yang dilakukan oleh junior.

