

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan didirikan karena mempunyai visi dan misi, bahwa kelak akan mengalami keberhasilan serta perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu unsur penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam rangka mengadakan aktivitas kegiatannya mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Sebaliknya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak ada dorongan dari sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Tantangan bagi setiap perusahaan adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai targetnya. Kinerja merupakan hasil sebuah tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan tertentu. Tidaklah cukup efektif kesediaan dan keterampilan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui

seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya. Hasil penilaian kinerja yang objektif dapat menggambarkan bagaimana karyawan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja, apakah merasa termotivasi atau tidak termotivasi terhadap pekerjaannya.

Penentuan kualitas karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi perusahaan sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan antara perusahaan satu dengan lainnya berbeda – beda tergantung dari analisis kebutuhan karyawan yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi – posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut (Dessler, 2011: 116).

PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia adalah perusahaan pelaku bisnis industri galangan kapal yang bergerak di bidang jasa pembangunan dan jasa perawatan kapal, berdiri sejak tahun 1992. Telah memenuhi standar nasional yang dibuktikan dengan memiliki sertifikat ISO 9001 : 2015 untuk standar mutu kualitas manajemen, OHSAS 18001 : 2007 untuk standar mutu kesehatan dan keselamatan kerja, ISO 14001 : 2015 untuk standar mutu kualitas manajemen lingkungan. Memiliki 200 karyawan, dimana setiap karyawan sebelum ditempatkan di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan dan penilaian kerja. Berdasarkan wawancara dengan staf *Human Resources Departement* (HRD) perusahaan diketahui bahwa ternyata kinerja karyawan juga masih menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan.

Sebagai perusahaan penyedia jasa pembangunan dan perawatan kapal, hasil kinerja dapat dilihat dari ketepatan waktu, pelayanan yang memuaskan, reparasi sesuai keinginan pelanggan, yang berimbas pada kepuasan pemakaian jasa perusahaan ini. Hasil wawancara dengan Ibu Firda peneliti juga memperoleh ada 11 divisi dalam perusahaan yaitu SDM & Umum, QHSE, Keuangan, LITBANG, Marketing, Pengadaan Barang & Jasa, Bangunan Baru, QA – QC, Reparasi & Rekayasa Umum, Fasilitas & Peralatan, Produksi. Dari sebelas divisi tersebut diperoleh rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017 sampai 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

Tahun	Penilaian Kinerja			Jumlah Karyawan
	P1	P2	P3	
2017	90 Orang	80 Orang	72 Orang	242 Orang
	37,2%	33,1%	29,7%	
2018	52 Orang	85 Orang	63 Orang	200 Orang
	26%	42,5%	31,5%	

Sumber : HRD PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (2019)

Keterangan :

P1 : Kinerja Karyawan 80 – 100 (Baik)

P2 : Kinerja Karyawan 60 – 79 (Cukup Baik)

P3 : Kinerja Karyawan 40 – 59 (Kurang Baik)

Dari data Tabel 1.1 diperoleh bahwa nilai kinerja karyawan pada tahun 2017 dengan total jumlah karyawan 242 orang dinyatakan sebanyak 90 orang atau sebesar 37,2% memiliki kinerja baik dengan kriteria poin penilaian 80 – 100, sebanyak 80 orang atau sebesar 33,1% memiliki kinerja cukup baik dengan kriteria poin penilaian 60 – 79, dan sebanyak 72 orang atau sebesar 29,7% memiliki kriteria kurang baik dengan kriteria poin penilaian 40 – 59. Pada tahun 2018 dengan total jumlah karyawan 200 orang dinyatakan sebanyak 52 orang atau sebesar 26% memiliki kinerja baik dengan kriteria poin penilaian 80 - 100, sebanyak 85 orang atau sebesar 42,5% memiliki kinerja cukup baik dengan

kriteria poin penilaian 60 – 79 dan sebanyak 63 orang atau sebesar 31,5% memiliki kinerja kurang baik dengan kriteria poin penilaian 40 - 59.

Kriteria penilaian di atas berdasarkan *job description* setiap karyawan yang sesuai dan tersertifikasi oleh ISO 9001 : 2015 yang mengatur tentang standar mutu kualitas manajemen. Beberapa kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja perusahaan ini terdapat dua kriteria yaitu secara umum dan skill. Dibagian umum ini terdapat beberapa kriteria yaitu dilihat dari: Peraturan perusahaan, kedisiplinan, kerapian (seragam) & (atribut), penggunaan *safety* dan etika kerja. Sedangkan kriteria dilihat dari skill seperti: pemahaman pekerjaan, kemampuan bekerja, keterampilan, pemahaman alat kerja, pemahaman prosedur kerja, kecepatan kerja, hasil kerja, kerapian penggunaan alat kerja, dan kerapian akhir pekerjaan.

Dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja selama dua tahun berturut – turut, secara umum dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan menghasilkan persentase yang lebih kecil pada kinerja baik dibandingkan kinerja yang kurang baik. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh – sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat mejadi lama. Seperti ketika karyawan produksi mengerjakan sebuah *docking* kapal yang harusnya dapat selesai dalam lima hari menjadi sepuluh hari karena tidak segera mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal sikap, karyawan dituntut bekerja sesuai dengan peraturan di kantor dengan sikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang bersikap kurang baik seperti kurang ramah dalam melayani *client*.

Selain itu untuk penilaian kinerja perusahaan menerapkan pengukuran kinerja per semester yaitu 6 bulan sekali yang dilakukan pada pertengahan dan akhir tahun. Pencapaian kinerja PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia dilihat dari hasil produksinya yaitu pembuatan kapal per setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

Tahun	Target	Capaian
2017	11 unit	11 unit
2018	5 unit	3 unit
2019	2 unit	2 unit

Sumber : HRD PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (2019)

Tabel 1.2 menjelaskan tentang pencapaian target perusahaan selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2018 terjadi penurunan pencapaian kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh terhadap proses pembuatan sebuah kapal apabila faktor tersebut mengalami masalah maka proses pembuatan kapal akan mengalami kemunduran dan akan mengalami penambahan kapal, akan mengalami masalah maka proses pembuatan kapal akan mengalami kemunduran waktu dan akan mengalami penambahan biaya. Hal ini sangat tidak diharapkan oleh pihak perusahaan. Perusahaan memproduksi sesuai dengan pesanan konsumen, kapal-kapal tidak hanya dijual di dalam negeri tetapi juga ekspor. Apabila jumlah pemesan banyak perusahaan membutuhkan waktu yang lama untuk memproduksinya sekitar 14 bulan. Selain pembuatan kapal perusahaan juga melayani perbaikan kapal.

Guna memperbaiki kondisi tersebut maka dituntut adanya manajemen terhadap sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2015:13), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut,

menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui orang.

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mempertahankan sumber daya manusia dalam kinerja yang tinggi, memberikan penilaian serta mengembangkan potensi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan sehingga diperlukan juga peran yang besar dari pimpinan perusahaan. Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan kinerja karyawan yang mengimbangi perkembangan yang semakin kompetitif. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Pengaruh – pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapat *value* yang lebih dimata konsumen, ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2015: 50) menyatakan *Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menganalisis faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah dengan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja kepada karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini meliputi kondisi tempat kerja, kebersihan, keamanan (Sutrisno, 2010: 118). Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja jika kondisi lingkungan kerja baik. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa berakibat fatal yaitu dapat menurunkan kinerja dari karyawan.

Fasilitas yang mendukung harus disediakan semaksimal mungkin agar kinerja karyawan semakin meningkat. Beberapa hasil penelitian yang menambahkan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2013), Moulana, dkk (2017), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Hasil tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016: 15) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain (Nawawi, 2010: 293).

Manusia sebagai makhluk sempurna tetap tidak luput dari kekurangan, dalam arti segala kemampuannya masih dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang berasal dari luar adalah kondisi fisik lingkungan kerja yaitu sesuatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja seperti temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain. Hal tersebut dapat berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia (Pramadita, dkk 2015).

Hasil wawancara peneliti diperoleh bahwa pada perusahaan ini memiliki kantor yang terbagi dua sebagai pendukung produksi persusahaan yaitu kantor yang berada di bawah divisi sumber daya manusia dan kantor yang berada di bawah divisi produksi. Berikut merupakan penilaian lingkungan fisik yang telah diamati oleh peneliti:

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Fisik PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	Kantor SDM & Umum	Ruang Produksi
1.	Fasilitas Kerja	- Meja Kursi tertata baik - Meja Kursi lengkap untuk semua staf - Terdapat Pembatas Ruangan	- Konstruksi baik - Perpipaan baik - Permesinaan lengkap
2.	Ukuran Ruang	- Antara ruangan karyawan yang satu dengan yang lain ukuran nya berbeda sesuai jabatan nya	- luas ruangan (galangan) cukup untuk mengerjakan kapal dengan ukuran 3.000 -3.400 TEU
3.	Pengaturan Ruang	- Seluruh staf di bawah divisi SDM & Umum berada dalam satu bangunan kantor	- Seluruh staf di bawah divisi produksi berada dalam satu bangunan kantor
4.	Kebersihan Ruang	- Memiliki clening sevice yang bekerja dari jam 8 – jam 16.00 - Semua ruangan tidak terdapat tong sampah. - Keadaan lingkungan cukup bersih	- Keadaan lingkungan tidak bersih - Tong sampah berada di luar ruangan dan hanya terdapat satu.
5.	Suhu Udara	- Suhu udara terjaga baik - Terdapat Pendingin Ruangan pada tiap ruagan - suhu pendingin berkisar di antara 16° C - 20°C pada siang hari (aktifitas kerja).	- Suhu udara panas - Tidak terdapat pendingin udara - suhu berkisar antara 30°C - 33°C pada saat bekerja
6.	Suara Bising	- Suara bising dalam ruangan sedang - Suara bising dari luar tidak dapat masuk ke dalam ruangan	- Suara bising dalam ruangan cukup bising - Suara bising dari luar dapat masuk ke dalam ruangan.
7.	Keamanan Kerja	- Keamanan dalam ruangan terjaga. - Memiliki petugas keamanan yang bekerja 24 jam - Memiliki CCTV dalam setiap sudut ruangan.	- Keamanan di ruangan sangat ketat. - Disiapkan atribut untuk keamanan kerja karyawan produksi.
8.	Penerangan	- Jumlah lampu yang digunakan tidak memenuhi penerangan karena itu ruangan terlihat redup - Lampu yang digunakan tidak standar	- Penggunaan lampu tidak standar lebih memanfaatkan cahaya matahari

Sumber : HRD PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (2019)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan untuk kantor di bawah divisi SDM & umum dimana termasuk dalam kriteria baik. Secara umum kondisi lingkungan fisik yang ada pada kantor yang berada di bawah divisi SDM & umum tersebut sebagian sudah sangat tertata baik hanya saja keadaan ruangan yang tidak terlalu besar untuk menempatkan 9 divisi yang lain pada satu bangunan kantor sehingga ruang gerak tidak terlalu leluasa. Kebersihan juga terjaga hanya saja keberadaan tong sampah tidak berada pada setiap ruangan. Suhu udara sudah sesuai standar dengan adanya penggunaan pendingin ruangan pada setiap ruangan. Untuk kebisingan suara sudah dalam standar karena suara dari luar tidak dapat masuk dalam bangunan kantor. Keamanan kerja terjaga karena terdapat satpam yang bekerja selama 24 jam.

Pada bagian divisi produksi termasuk dalam kriteria cukup baik. Permasalahan biasanya terdapat pada fasilitas yang disediakan oleh kantor. Para karyawan mengeluh dengan keterlambatan barang yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu proyek, hal tersebut menjadi hambatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Untuk ruangan pada bagian produksi sangat terbatas untuk pembuatan dengan kapal ukuran tertentu sehingga pengerjaan kapal biasanya dilakukan secara *outdoor*, pada pengerjaan *outdoor* keadaan cuaca merupakan hambatan besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Suhu udara *outdoor* yang terlalu panas atau hujan membuat para karyawan berhenti bekerja. Lingkungan lapangan juga masih terlihat kurang bersih, banyak sekali karyawan yang melanggar peraturan dilarang merokok di tempat kerja, hal tersebut padahal berhubungan erat dengan keamanan kerja para karyawan. Tempat tinggal karyawan atau mess yang tidak bersih dan

fasilitas yang tidak memadai, juga menjadi salah satu sebab penurunan kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan dengan pandangan kerja yang tinggi, tidak hanya didukung dari lingkungan kerja saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Hasibuan (2014: 98) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku . Pendapat Hasibuan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap seseorang yang mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada diperusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan kinerja perusahaan, karena dengan datang tepat waktu para karyawan melakukan kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak tepat waktu dalam melakukan tugasnya maka kinerja perusahaan menjadi terhambat karena waktu yang digunakan untuk sebuah pekerjaan berkurang sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk mengerjakan suatu proyek.

PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia menerapkan sistem presensi berbasis sidik jari. Sistem tersebut menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait kedisiplinan adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi 10 menit. Kemudian surat peringatan juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan

tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapatkan teguran masih mengulangi perbuatannya. Dari wawancara yang dilakukan dengan staff HRD, permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah keterlambatan dan pulang awal. Untuk keterlambatan dan pulang awal di perusahaan ini dalam setiap bulan pasti ada yang terlambat dan pulang awal, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana waktu pekerjaan karyawan tersebut akan terpotong sehingga berakibat tidak tepat waktu pada hasil pekerjaan.

Data dari divisi SDM & Umum berupa rekapitulasi daftar hadir karyawan selama bulan juli, agustus, september pada tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Keterlambatan dan Pulang Awal Karyawan PT. Adihulung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

Divisi/Biro	Banyak Staff	Juli		Agustus		September	
		T	PA	T	PA	T	PA
Sumber Daya Manusia & Umum	30	8	3	7	4	2	1
Quality, Healt, Safety and Environment	11	1	2	1	1	-	-
Kuangan	8	2	1	1	-	3	1
Penelitian & Pengembangan	7	-	-	2	-	1	-
Marketing	4	4	-	3	1	1	1
Pengadaan Barang daan Jasa	9	1	1	-	1	-	-
Bangunan Baru	7	2	-	3	1	-	-
Quality Assurance – Quality Control	5	1	1	-	-	-	-
Reparasi dan Rekayasa Umum	31	1	2	8	2	9	2
Fasilitas dan Peralatan	34	2	4	3	3	2	-
Produksi	54	1	0	6	7	3	2
Total	200	23	14	27	18	21	7

Sumber : HRD PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (2019)

Keterangan:

T : Terlambat
PA : Pulang Awal

Dari Tabel 1.4 berupa data rekapitulasi daftar hadir selama tiga bulan yaitu bulan juli, agustus dan september pada tahun 2019 diperoleh bahwa 71 orang tercatat masuk kerja terlambat, dimana karyawan tidak masuk tepat waktu sesuai jam masuk kantor yaitu jam 08.00 am dan 39 orang pulang lebih awal dari pada jam pulang kantor yaitu jam 16.00 pm. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dan keinginan bekerja dengan sungguh – sungguh dengan sekuat tenaga dan sesuai dengan ketentuan jam yang ada dan tepat waktu sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang merokok ditempat dilarang merokok pada area kerja yang ditandai tidak boleh merokok. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak sesuai terget dan tidak maksimal. Ketaatan pada standar kerja juga masih belum diperhatikan secara maksimal oleh karyawan, seperti saat karyawan mengelas kurang rapi sehingga mengakibatkan kapal yang diperbaiki cepat bocor.

Perusahaan bertekad untuk menjadi perusahaan yang termuka di masyarakat, yang mempunyai tujuan untuk mencapai posisi ini dengan menjadi perusahaan yang berpusat pada pelayanan perbaikan kapal. Untuk itu disiplin perlu dilakukan perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas

yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Pada penelitian lain yang dilakukan Koeswara dan Budianto (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada dinas Pertanian dan peternakan Kabupaten Buleleng. Selanjutnya Ernawati dan Ambarini (2010) disiplin dan lingkungan kerja fisik merupakan hal yang mendukung para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan objek Pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan.

1.1 Rumusan Masalah

Dari uraian penelitian di atas dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan.

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan peneliti tersebut di atas, maka peneliti ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan sehingga menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.
- b. Menumbuhkan sikap profesional kerja melalui berfikir dan meningkatkan daya penalaran dalam melakukan penelitian, perumusan dan penyelesaian masalah secara ilmiah.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang ilmu ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada.