

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga terus berkembang dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Faktor internal organisasi, khususnya sumber daya manusia (SDM), menjadi pilar utama dalam pencapaian tujuan tersebut. Kualitas dan kinerja karyawan tidak lagi dipandang sebagai elemen pendukung semata, melainkan telah menjadi indikator utama kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik individu dalam suatu organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis yang wajib dikelola secara sistematis oleh manajemen.

PT. Jaminan Kredit Daerah Nusa Tenggara Timur (PT. JAMKRIDA NTT) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penjaminan kredit, memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Melalui skema penjaminan yang ditawarkan, perusahaan membantu meningkatkan akses pembiayaan bagi pelaku usaha, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menjadi tulang punggung ekonomi daerah. Keberhasilan peran strategis ini sangat bergantung pada kinerja para karyawan yang berada di garda depan pelayanan dan operasional perusahaan.

Namun demikian, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, dibutuhkan lebih dari sekadar kompetensi teknis. Faktor-faktor lain seperti tingkat disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik turut mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang disiplin akan lebih teratur dalam bekerja, meminimalkan kesalahan, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, ruang kerja yang ergonomis, serta kebersihan dan keamanan ruangan juga memberikan dampak besar terhadap semangat kerja dan konsentrasi karyawan.

Tabel 1.1.

Data Rata – rata Jam Kerja pada PT. Jamkrida NTT

Bulan	Pegawai	Hari Kerja (per orang)	Hari Kerja Seluruh Pegawai	Sakit	Izin	Alpa	Hari Hilang	Hari Kerja Nyata	Absensi (%)
Januari	44	22	968	4	7	2	13	955	1
Februari	44	19	836	5	1	1	7	829	1
Maret	44	18	792	3	2	3	8	784	1
April	44	16	704	4	4	3	11	693	2

Mei	44	18	792	3	1	2	6	786	1
Juni	44	18	792	2	1	1	4	788	1
Juli	44	23	1.012	4	5	2	11	1.001	1
Agustus	44	22	968	2	1	5	8	960	1
September	44	20	880	5	2	2	9	871	1
Oktober	44	23	1.012	2	4	2	8	1.004	1
November	44	21	924	5	4	2	11	913	1
Desember	44	20	880	6	3	3	12	868	1

(Sumber : PT. Jamkrida NTT)

Berdasarkan hasil rekap absensi karyawan selama tahun 2024, diketahui bahwa dari 44 orang pegawai dengan total hari kerja efektif sebanyak 240 hari, jumlah keseluruhan hari kerja mencapai 36.720 hari. Dari jumlah tersebut, tercatat 1.322 hari hilang akibat ketidakhadiran karyawan, yang terdiri dari 786 hari sakit, 357 hari izin, dan 179 hari alpa. Kondisi ini menunjukkan tingkat absensi sebesar 3,6% dari total hari kerja, yang relatif tinggi dibandingkan standar ideal perusahaan yang umumnya berada di bawah 3%. Tingginya jumlah alpa tanpa keterangan juga menjadi masalah serius karena mencerminkan lemahnya disiplin kerja, sementara tingginya angka izin mengindikasikan adanya faktor non-pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kehadiran. Selain itu, fluktuasi tingkat absensi per bulan, dengan angka tertinggi pada bulan Desember (3,72%), menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya kedisiplinan menjelang akhir

tahun. Fakta ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kondisi lingkungan, baik fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kehadiran karyawan. Masalah absensi yang cukup tinggi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja organisasi, sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi absensi karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Angka-angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, sebab ketidakhadiran maupun keterlambatan berulang dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target perusahaan. Sayangnya, berdasarkan berbagai evaluasi internal yang telah dilakukan, PT. JAMKRIDA NTT masih menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kedua aspek tersebut. Beberapa catatan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam disiplin waktu, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya inisiatif dari sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas secara proaktif. Selain itu, terdapat pula keluhan mengenai aspek fisik lingkungan kerja seperti suhu ruangan yang tidak stabil, tata letak peralatan kerja yang kurang efisien, serta keterbatasan ruang yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam beraktivitas. Situasi ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak pada keseluruhan produktivitas tim dan pencapaian target perusahaan.

Permasalahan ini semakin relevan untuk diteliti karena kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari konteks kerja yang mengelilinginya. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja bukanlah asumsi belaka, melainkan telah dibuktikan melalui berbagai penelitian terdahulu. Namun, penting

untuk melakukan penelitian secara kontekstual di lingkungan kerja PT. JAMKRIDA NTT, mengingat setiap organisasi memiliki karakteristik, budaya, dan tantangan yang unik. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana kedua variabel tersebut—disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik—memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan.

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik.

Menurut Siagian (2017: 305), "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dengan rasa tanggung jawab." Tingginya disiplin kerja dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat pelanggaran serta konflik kerja.

Pada PT. JAMKRIDA NTT, disiplin kerja menjadi perhatian utama karena berdampak langsung terhadap efisiensi pelayanan, kepuasan nasabah, dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan menjaga etika dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, hingga meningkatnya biaya operasional. Selain faktor individu seperti disiplin, lingkungan kerja fisik juga memainkan

peran penting dalam menunjang kinerja. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, ventilasi, kebisingan, dan tata letak peralatan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017: 21), "lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa diperhatikan dan didukung dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan sempit, suhu yang tidak nyaman, pencahayaan yang kurang, dan peralatan yang tidak ergonomis, dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, hingga kecelakaan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya menurunkan kinerja, tetapi juga meningkatkan risiko turnover dan absensi. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2015:67), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." Dalam konteks PT. JAMKRIDA NTT, kinerja tidak hanya diukur dari volume pekerjaan, tetapi juga dari akurasi, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tim dan tujuan perusahaan. Penurunan kinerja dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam organisasi, baik yang berasal dari faktor internal karyawan maupun lingkungan eksternal kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi secara sistematis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat merumuskan strategi perbaikan yang tepat.

Adapun penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

yang dilakukan oleh Putra dan Wibowo (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Ramadhani dan Lestari (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan tingkat kelelahan kerja karyawan.

Penelitian lain oleh Wahyuni dan Arifin (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

Berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan motivasi intrinsik dalam bekerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman mendukung aktivitas kerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2021:26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta suasana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan lingkungan kerja yang nyaman dan tertata dengan baik akan mendukung aktivitas kerja secara optimal serta meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan tidak hanya perlu membangun sistem manajemen kinerja, tetapi juga memastikan aspek disiplin dan lingkungan fisik kerja terkelola dengan baik. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal perusahaan, ditemukan beberapa

permasalahan seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, keluhan terkait suhu ruangan yang tidak stabil, serta kurang optimalnya tata letak ruang kerja yang menyebabkan komunikasi antarbagian menjadi terhambat. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAMKRIDA NTT**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamkrida NTT**.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRIDA NTT?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRIDA NTT?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRIDA NTT.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRIDA NTT.

b. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT. JAMKRIDA NTT dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.