

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dimasa perkembangan zaman seperti saat ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan kompak, dan yang tidak kalah pentingnya juga adalah masalah kedisiplinan kerja itu juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan efektifnya kedisiplinan kerja maka pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut pemanduan tujuan yang sesungguhnya. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta memberi arahan mengenai tujuan organisasi secara efektif

sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama (Hersey dan Blanchard, 2010).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja yang rendah, karyawan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan, (Robbins, 2011).

Pegawai PT Bravo Security Indonesia selalu berusaha meningkatkan kinerja agar dapat tercapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah data kinerja dari tahun ke tahun yang ada dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai PT Bravo Security Indonesia

No	Tahun	Nilai Disiplin Kerja	Nilai Kinerja
1	2012	89,72	79,26
2	2013	93,16	84,24
3	2014	95,43	89,29
4	2015	94,21	86,35
5	2016	93,97	84,79

Sumber: PT Bravo Security Indonesia, 2017.

Hasil tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan nilai kinerja pegawai pada tahun 2013 dan 2014, akan tetapi penurunan kinerja pegawai tahun 2015 dan 2016 karena perubahan pola disiplin yang diterapkan akibat berubahnya manajemen pengamanan, sehingga penyesuaian hubungan antar manusia dan kedisiplinan kerja juga sedikit berubah. Tahun 2016 terjadi penurunan perilaku kerja, dan sedikit ada penurunan nilai kinerja pegawai, hal ini karena lingkungan kerja yang tambah dengan akan dibukanya PLTU Tanjung Jati 5 dan 6.

Dengan berdirinya objek vital nasional yang berada di jepara saat ini yaitu PLTU Tanjung Jati B Jepara, telah mengundang banyak BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan) yang berkerjasama dengan PLTU Tanjung Jati B Jepara dimana salah satunya adalah PT Bravo Security Indonesia. Sampai sejauh ini sudah ada lima badan usaha jasa pengamanan yang menjadi kompetitor dari PT Bravo Security Indonesia di unit PLTU Tanjung Jati B Jepara, seperti PT Karaksanta, PT Muhandas, PT Garda Shif Indonesia, PT Giri Tangguh Security dan PT Nawakara 911. Dengan demikian PT Bravo Security Indonesia dituntut untuk selalu dapat menjaga performancinya, baik performance perusahaan maupun performance semua personilnya agar selalu tetap eksis di Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara khususnya. Dengan adanya persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, *human relation* dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para pegawai di lingkungan PLTU Tanjung Jati terutama pada PT Bravo Security Indonesia.

Selain *Human Relation*, Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, terutama kinerja karyawan yang ada di PT Bravo Security Indonesia yang berada di Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara. Sebab sebagian besar area pengamanan yang diperoleh dari user (PLN PLTU) untuk PT Bravo Security

Indonesia adalah area perimeter, dimana area tersebut adalah area yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan mulai dari tidak adanya aliran listrik dan juga fasilitas toilet yang memadai. Sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan dimana karyawan dituntut untuk selalu standby di lokasi pos dan tidak diperbolehkan pergi dari area jaga selama jam dinas, sedangkan karyawan sangat membutuhkan fasilitas tersebut, mengingat area jaga yang sangat luas dari area jaga satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan tersebut kondisi lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka (Nitisemito, 2010).

Selain *human relation* dan kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, (Mangkunegara, 2014).

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara, dimana PT Bravo Security Indonesia merupakan sebuah badan usaha jasa pengamanan yang berperan dalam bidang jasa pengamanan dimana untuk memenuhi, mendukung dan mengamankan jalannya operasional objek vital nasional pembangkit listrik PLTU Tanjung Jati B yang berada dikabupaten Jepara. Untuk PLTU Tanjung Jati B Jepara menghasilkan kapasitas listrik dengan daya 4 x 710 MW Gross atau 4 x 660 MW Nett, dengan total kapasitas saat ini menyumbang sekitar 12% dari total kebutuhan listrik Jawa-Bali. Oleh sebab itu keamanan di objek vital nasional sangatlah penting keberadaannya mengingat peranya yang sangat vital tersebut ternyata kinerja satuan pengamanan yang ada di PLTU Tanjung Jati B Jepara bisa disebut belum maksimal untuk kinerja karyawan keamanannya, sebab dilapangan masih ditemukannya beberapa karyawan yang kurang memahami kinerjanya, sehingga menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dalam penelitian Fitriya (2015) di BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi, menyatakan bahwa *Human Relationship*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Fadli,

(2017) di PT.Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, juga menyebutkan bahwa *Human Relation, dan Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh manajemen organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dalam menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaan dalam persaingan yang ketat seperti sekarang ini. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bravo Security Indonesia yang berada di Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara.

1.2.Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama yaitu menganalisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan data. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra?
2. Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra?
3. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra?

1.4.Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka dilakukan pembatasan pada masalah Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra.

1.5.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra.
2. Menganalisis Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepra.

3. Menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Security Indonesia Unit PLTU Tanjung Jati B Jepara.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara ilmiah maupun aplikasinya kepada perusahaan yang diteliti. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperoleh ilmu dan wawasan serta gambaran untuk memahami bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui analisa *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil analisis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

1.7. Sistematika Penulisan

Adapun susunan sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan mengenai pengertian pemasaran, kualitas produk, merek, kemasan, model perilaku konsumen, dan keputusan pembelian. Selain teori tersebut pada bab ini juga menjelaskan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang variabel dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan pelaporan hasil penelitian dan pembahasan yang mengkaitkan dengan kerangka teori dan atau penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bagian ini merupakan bab akhir dari isi pokok skripsi terdiri dari simpulan dan saran.