

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi tuntutan zaman. Kunci sukses dalam suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi yang canggih, tetapi manusianya juga memiliki peranan yang sangat penting. Semua keputusan yang dibuat oleh perusahaan yaitu semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan beroperasi dengan sumber dayanya untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang bisa dipasarkan. Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis dari sumber daya lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan produk maupun jasa, tetapi pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, sumber daya manusia adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan pengetahuan dari anggota organisasi serta sarana yang tersedia. Karyawan perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat memusatkan segala perhatian dan pikirannya untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mangkuprawira (2012 :122) merupakan bahwa kedisiplinan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja pemerintah. Kinerja karyawan menurut

mangkuprawira (2012:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Menurut Arianto (2013:195) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Sedarmayanti (2014:3). Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut August Dkk (2014:196) kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dkk (2014:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Secara umum yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

BPJS Kota Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Standar nilai kinerja karyawan BPJS Kota Metro.

| Nilai (%) | Kategori |
|-------------|-------------|
| 80-90 | Sangat baik |
| 70-79 | Baik |
| 61-69 | Cukup |
| 60 ke bawah | Kurang |

(Sumber : Peraturan BPJS Kota Metro, 2020.)

Standar nilai kinerja karyawan BPJS Kota Metro pada tahun 2019 dengan nilai 80-90% dikategorikan sangat baik, nilai 70-79% dikategorikan baik, nilai 61-69% dikategorikan cukup dan dengan nilai 60 kebawah dikategorikan kurang.

Tabel 2. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan BPJS Kota Metro

| No | Unsur- unsur | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | |
|------------------|-----------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| | | Nilai | Keterangan | Nilai | keterangan | Nilai | Keterangan |
| 1. | Kesetiaan | 78 | Baik | 70 | Baik | 74 | Baik |
| 2. | Prestasi kerja | 75 | Baik | 67 | Cukup | 73 | Baik |
| 3. | Tanggung jawab | 78 | Baik | 69 | Cukup | 75 | Baik |
| 4. | Ketaatan | 77 | Baik | 70 | Baik | 75 | Baik |
| 5. | Kejujuran | 80 | Sangat baik | 70 | Baik | 80 | Sangat baik |
| 6. | Kerjasama | 78 | Baik | 68 | Cukup | 75 | Baik |
| 7. | Kepemimpinan | 75 | Baik | 69 | Cukup | 75 | Baik |
| Jumlah | | 541 | | 483 | | 527 | |
| Rata-rata | | 77,28% | Baik | 69% | Cukup | 75,28% | Baik |

(Sumber : BPJS Kota Metro, 2020.)

Berdasarkan pada tabel 2 data kinerja karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan BPJS Kota Metro mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan adalah 77,28% dengan kategori sangat baik. Pandemi ditahun 2021, kinerja karyawan BPJS kesehatan menjadi menurun di presentase 69% dengan present cukup. Kemudian di tahun 2022 mengalami peningkatan dengan presentase kinerja karyawan 75,28% dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan BPJS Kota Metro.

Permasalahan penilaian kinerja yang berubah setiap tahun dan tingkat disiplin kerja yang rendah mencerminkan tingkat pengawasan pemimpin yang belum maksimal juga karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang rendah sehingga melanggar sebagai hal yang biasa. Kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan yaitu mengenai ketidak hadiran tanpa sebab, keterlambatan hadir, dan pulang lebih cepat tanpa izin. Hal ini terjadi karena sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Hal tersebut merupakan permasalahan dalam suatu perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan diperlukannya kedisiplinan karyawan.juga lingkungan kerja. Kinerja karyawan

juga merupakan salah satu fungsi terpenting yang tidak bisa diabaikan karena kinerja karyawan kunci keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada BPJS Kota Metro judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi covid-2020 di BPJS Kota Metro.”**.

B. Identifikasi Masalah

Pencapaian kinerja yang baik dan maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan data yang terlihat pada table 2 permasalahan yang terjadi pada BPJS Kota Metro dimana kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami penurunan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin dalam bekerja yang mengakibatkan keterlambatan setiap karyawan
2. Kurangnya kenyamanan dan adanya kecemasan antara karyawan di karenakan adanya pandemi covid-2020
3. Kurangnya ketelitian kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih saya temui berdasarkan obsevasi dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan yang ada dikantor BPJS Kota metro

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang saya kerjakan diatas maka masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro?

D. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro.
3. Untuk mengetahui Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-2020 di BPJS Kota Metro.

E. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan kerja
2. Kegunaan praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian: Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian: Seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kota Metro
3. Sampel Penelitian : karyawan BPJS Kesehatan Kota Metro sejumlah ? responden
4. Objek penelitian: disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Kota Metro .
5. Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan Kota Metro .

G. Sistematika Penulisan

Tidak semua proposal memiliki sistematika penulisan bab I yang sama. Hipotesis dan ruang lingkup hanya ditulis pada jenis penelitian tertentu seperti penulisan kuantitatif. Namun yang wajib ada di dalam penulisan proposal skripsi ini adalah :

BAB I : Latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB II : Kajian literatur, pengertian/penjelasan variabel, Penelitian relavan, Kerangka penelitian, Hipotesis Penelitian.

BAB III : Desain Penelitian, Tahapan Sampling, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Pengujian persyaratan analisis untuk regresi, Analisis regresi linier berganda.

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran