BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi sekarang ini, tiap perusahaan dituntut harus menghadapi persaingan yang sangat ketat dari perusahaan – perusahaan yang di dunia. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan yang sekarang ini, tiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Perusahaan yang ingin memenangkan persaingan harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius, sebab untuk mencapai produktivitas tinggi harus didukung oleh SDM (karyawan) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), manajemen produksi dan pemasaran.

Pendekatan tersebut dapat berhasil dengan baik, jika diikuti dengan usaha peningkatan SDM, karena faktor manusia merupakan dimensi terpenting dari jalannya suatu perusahaan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Mengenai hal tersebut telah diterangkan menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor lingkungan kerja yang kondusif saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu menciptakan disiplin kerja yang baik agar pencapaian terhadap presatasi kerja mampu untuk dicapai.

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki standar kedisiplinan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaannnya guna meningkatkan prestasi kerja dari setiap karyawan, meskipun sering terjadi atau bahkan ada juga beberapa karyawan yang kodratnya sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin.

Keberadaan suatu disiplin kerja amatlah penting bagi setiap perusahaan karena dengan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, sebuah perusahaan mampu mencapai target dari tujuan perusahaan yaitu mencapai prestasi perusahaan.

Mengenai hal tersebut telah diterangkan bahwa disiplin kerja yaitu menurut Rivai (2004 : 443), " Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tergadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau instansi mencpai hasil yang optimal ".

Setiap pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaannya. Hal tersebut telah diterangkan oleh Sadili dalam bukunya yang menjelaskan bahwa prestasi kerja prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten adalah badan usaha milik Negara (BUMN) yang dalam menjalankan aktivitas usahanya tidak hanya untuk memperoleh keuntungan semata melainkan juga diharapkan dapat membantu pembangunan di negeri ini. Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten dibentuk pada tahun 1972 sebagai salah satu BUMN dengan tujuan untuk mengelola, melestarikan, memelihara hutan Indonesia, yang berada di naungan Departemen Kehutanan.

Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten dalam perekonomian dan pembangunan tidak hanya mengahasilkan devisa, juga memelihara kekayaan alam, serta dapat juga berperan sebagai fungsi sosialnya seperti penambahan lapangan kerja bagi warga Negara Indonesia. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka pengelolaan yang baik sangatlah diperlukan, termasuk harus menghadapi masalah – masalah yang terjadi untuk dapat mempertahankan kontinuitasnya terhadap persaingan – persaingan yang ada di dunia semakin pesat. Mengingat semakin luasnya peranan Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten maka semakin banyak juga perkerjaan yang harus terselesaikan. Sebagai contoh mulai dari masalah disiplin kerja yang terjadi pada setiap pegawai. Setidaknya dengan semakin banyaknya pekerjaan yang harus terselesaikan, tingkat kedisiplinan pun harus tetap dijaga agar mampu mencapai target dari tujuan perusahaan.

Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten harus memperhatikan kembali lingkungan kerja yang sekarang ini ada disana. Lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi setiap pegawai untuk mencapai prestasi kerjanya.

Penerapan disiplin kerja di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten ini cukup ketat, dimaksudkan para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dalam rangka mempertahankan kondisi internal perusahaan agar mampu tetap bersaing di jaman globalisasi ini. Kondisi disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten dinilai belum memenuhi standar kehadiran di perusahaan, seperti terlihat dalam tabel berikut ini pada tahun 2009 – 2011 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Prosentase Kehadiran Pegawai Kantor Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Tahun 2009

Biro	PROSENTASE RATA RATA KEHADIRAN PADA BULAN											
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
BIRO BINKONSERV SDH	100	99	100	100	95	100	100	95	95	95	95	95
BIRO PRODISAR	100	100	95	95	95	95	100	100	95	99	95	95
BIRO HUKAMAS	100	99	99	99	99	100	99	99	99	95	99	99
BIRO KEUANGAN	100	100	99	100	100	100	85	100	100	99	100	85
BIRO PENGAWASAN	95	100	100	99	100	99	100	100	99	100	100	95
BIRO SDM & UMUM	90	85	100	90	90	100	100	100	100	100	100	95
BIRO PERENCANAAN	100	99	100	100	90	99	100	100	95	100	100	100

Sumber : Kamtor Perum Perhutani Unit III Jawa dan Banten

Tabel 1.2
Rekapitulasi Prosentase Kehadiran Pegawai Kantor Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Tahun 2010

Biro	PROSENTASE RATA RATA KEHADIRAN PADA BULAN											
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
BIRO KELOLA SDH	100	95	95	95	100	100	95	95	100	95	95	95
BIRO INSAR	99	99	99	100	99	99	99	99	100	99	99	99
BIRO PERLINDUNGAN SDH	100	100	100	100	85	100	100	99	100	100	99	100
BIRO KEUANGAN	100	99	100	99	100	100	99	100	95	100	100	95

BIRO PENGAWASAN	100	95	100	100	100	100	90	100	100	100	100	100
BIRO SDM & UMUM	95	95	100	95	95	95	95	95	95	100	99	95
SEKR.UNIT & LEGAL HEAD	99	100	95	100	100	95	95	99	100	99	100	95
BIRO PRODUKSI	100	100	100	100	100	99	100	90	100	90	95	99
BIRO RUPHR	99	100	90	99	100	100	95	100	100	100	100	100
BIRO PERENCANAAN	85	90	90	100	100	100	100	100	90	100	100	100

Sumber : Kamtor Perum Perhutani Unit III Jawa dan Banten

Tabel 1.3
Rekapitulasi Prosentase Kehadiran Pegawai Kantor Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Tahun 2011

Biro	PROSENTASE RATA RATA KEHADIRAN PADA BULAN											
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
BIRO KELOLA SDH	95	100	95	95	100	95	100	95	100	95	95	95
BIRO INSAR	99	99	99	100	99	99	100	99	99	99	99	99
BIRO PERLINDUNGAN SDH	100	100	99	99	100	99	95	100	100	100	100	95
BIRO KEUANGAN	100	100	95	100	100	90	100	100	100	100	100	100
BIRO PENGAWASAN	90	100	100	100	100	100	100	90	99	95	100	99
BIRO SDM & UMUM	95	95	95	95	95	95	95	100	95	99	100	95
SEKR.UNIT & LEGAL HEAD	99	99	100	100	100	95	100	99	95	100	95	95
BIRO PRODUKSI	99	100	100	100	85	100	100	100	100	99	100	100
BIRO RUPHR	100	99	100	99	100	95	100	100	100	100	90	100
BIRO PERENCANAAN	100	85	90	100	100	100	90	100	100	100	90	100

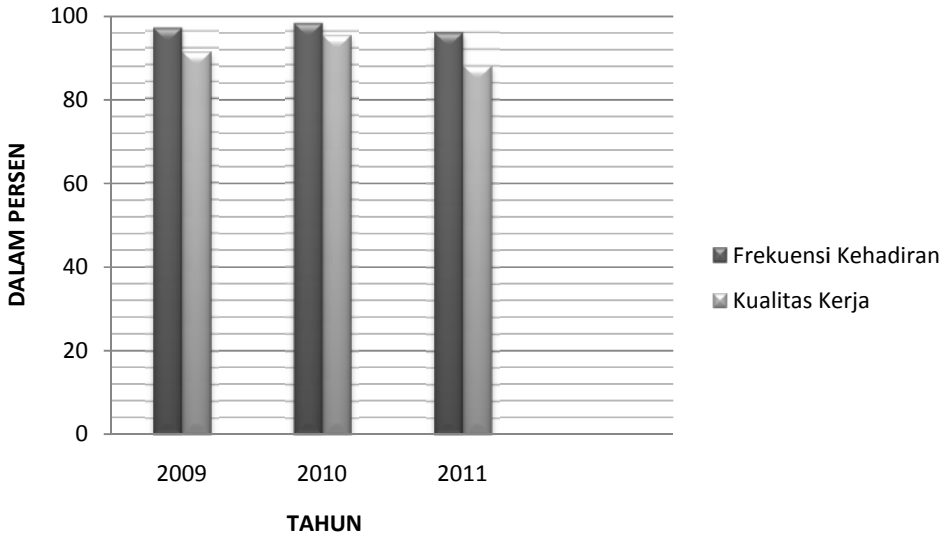
Sumber : Kamtor Perum Perhutani Unit III Jawa dan Banten

Berdasarkan ketiga tabel rekapitulasi prosentase kehadiran di atas maka didapatkan data untuk setiap tahunnya seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Prosentase Kehadiran Karyawan Tahun 2009 -2011

Keterangan	PADA TAHUN		
	2009	2010	2011
Prosentase Kehadiran	96,68 %	97,89 %	95,89 %
Kualitas Kerja	91 %	95 %	88%

Sumber : Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten



Sumber : Data Diolah

Gambar 1.1
Grafik Frekuensi Kehadiran dari Tahun 2009 – 2011

Berdasarkan gambar grafik 1.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kehadiran pegawai tidak mencapai standar kehadiran yang ditentukan oleh Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten, ini secara otomatis dapat menjadikan kendala terhadap prestasi kerja pegawai. Seperti pada tahun 2011 mengalami penurunan dalam hal kehadiran menjadi 95,89%, itu pun berdampak terhadap kualitas kerja pegawai.

Hal yang diatas dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak bagian kepegawaian yaitu Bapak Yudi di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten menyatakan bahwa belum optimalnya disiplin kerja dari para pegawai diantaranya seringkali terjadi dari beberapa pegawai yang telat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Selain dari itu, para pegawai mengeluh tentang lingkungan kerja disini, misalnya fasilitas untuk bekerja kurang lengkap, bau tidak sedap karena dekat dengan pabrik ban sehingga para pegawai merasa tidak kondusif dengan keadaan seperti ini, baik lingkungan yang bersifat fisik maupun non fisik yang akhirnya dapat menghambat pekerjaan mereka.

Sesuai uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PERUM PERHUTANI UNIT III JAWA BARAT DAN BANTEN BANDUNG”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten antara lain masih kurangnya tingkat kehadiran dari para pegawai dikarenakan tidak disiplinnya beberapa pegawai sehingga dapat menghambat jalannya pekerjaan. Dan prestasi yang ingin dicapai pun tidak terpenuhi.

Selain dari itu, kurangnya fasilitas – fasilitas dan suasana kerja yang tidak enak disebabkan oleh bau tidak sedap dari pabrik yang dekat dengan lingkungan tempat kerja yang mampu menghambat jalannya pekerjaan. Ini dapat dikatakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sehingga dapat juga menghambat pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, prestasi kerja yang ingin di capai tidak terpenuhi sama sekali. Otomatis prestasi kerja pun tidak dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
2. Bagaimana disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

3. Bagaimana prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
7. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mencapai prestasi kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

3. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
b. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi unsur dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Kantor Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Jalan Soekarno - Hatta No.628, Km 14 Bandung 40292.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2012.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				