

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menimbulkan permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang dalam rangka pembangunan bangsa dan negara (Sumarini, Kusuma dan Prayoga, 2022). Keberhasilan setiap lembaga, organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia optimal yang dimaksud adalah mengenai kinerja sumber daya manusia atau pegawai yang mampu menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pembangunan sektor industri saat ini menjadi salah satu andalan pembangunan nasional Indonesia, yang memiliki dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan dan pemerataan pembangunan. Indonesia merupakan salah satu negara yang masuk dalam peringkat 10 besar negara industri di dunia. Persaingan bisnis yang kian ketat membuat perusahaan harus membuat langkah-langkah strategis agar dapat bersaing dengan kompetitor bisnisnya. Konsekuensinya, perusahaan harus menerapkan sistem shift kerja, memberikan motivasi kepada karyawannya serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan target dan produktivitas secara maksimal dan efisien serta upaya untuk memaksimalkan profit juga meningkatkan pelayanan dan pemenuhan permintaan kebutuhan konsumen.

Salah satu hal penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Mangkunegara (2004), menyatakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Tirta Utama Jawa Tengah adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum (SPAM Regional) di Jawa Tengah. Saat ini, PT Tirta Utama Jawa Tengah mengelola beberapa unit SPAM Regional. Pertama, SPAM Regional Bregas, melayani Kabupaten Brebes, Kabupaten Tegal, dan Kota Tegal. Kedua, SPAM Regional Keburejo, fokus pelayanannya di wilayah Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Purworejo. Yang ketiga SPAM Regional Petanglong, melayani Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Batang, dan Kota Pekalongan. Yang ke empat yaitu SPAM Regional Wosusokas yang melayani Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Sukoharjo, Kota Solo dan Kabupaten Karangayar. Selain berfokus pada SPAM Regional, PT Tirta Utama Jawa Tengah juga sedang melakukan perluasan pasar ke kawasan industri yaitu : Wilayah peruntukan industri Sayung yang berada di Kab. Demak dan Kawasan Industri Terpadu Batang (KITB). Perusahaan ini didirikan dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Air Bersih Tirta Utama Provinsi Jawa Tengah.

Menurut Alfiansyah (2021) kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu perkerjaan.

atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan operator di PT Tirta Utama yaitu melihat hasil kerja yang dimana didapatkan dari operator menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang sudah ditentukan perusahaan. Selain itu target perusahaan merupakan tolak ukur berhasilnya kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikatornya yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dari hasil wawancara dengan Kepala Unit PT Tirta Utama menyampaikan bahwa dengan terbatasnya operator yang ada tugas tugas operator dapat dilaksanakan meskipun kurang maksimal. Kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama dapat dilihat dari hasil pengolahan air jernih sampai ke pelanggan. Selain itu, kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama dapat dilihat dari pelayanan pelanggan secara 24 jam non stop. Apabila ada permasalahan didalam pekerjaan seperti pipa bocor atau kerusakan lainnya, perbaikan harus dilakukan secepat mungkin. Selain hal tersebut, pengecekan rutin meter air merupakan tugas utama operator di PT Tirta Utama. Tugas tersebut dilakukan setiap pagi hari dan sore hari setiap harinya. Meter air digunakan perusahaan untuk menghitung penjualan air kepada pelanggan setiap harinya.

Berikut target dan realisasi target penjualan air PT Tirta Utama tahun 2023:

Tabel I. 1
CAPAIAN TARGET PENJUALAN AIR PT TIRTA UTAMA TAHUN
2023

No	Periode	Keterangan		Prosentase
		Realisasi (L/s)	Target (L/s)	
1	Januari	983,3	1000,78	98,25%
2	Februari	1049	1008,38	104,03%
3	Maret	1058,19	1015,98	104,15%
4	April	1079,49	1032,08	104,59%
5	Mei	1096,36	1009,28	108,63%
6	Juni	1068,75	986,48	108,34%
7	Juli	1055,21	972,07	108,55%
8	Agustus	1094,05	987,57	110,78%
9	September	1095,87	1017,87	107,66%
10	Oktober	1106,18	1036,47	106,73%
11	November	1086,91	1044,07	104,10%
12	Desember	1088,81	1044,07	104,29
RATA-RATA		983,3	1000,78	98,25%

Pada tabel diatas dapat dilihat penjualan rata – rata tahun 2023 masih belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu 1000,78 Liter/detik.

Menurut Ekaningtyas dan Septika Wahyu (2016) *Shift* Kerja diartikan sebagai pekerjaan pada jam tertentu yang diupayakan perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi permintaan konsumen, serta memberi keuntungan perusahaan seperti, efisiensi kerja dan meminimalkan penambahan jumlah tenaga kerja. Nurmianto (2018) mendefinisikan bahwa *shift* kerja diartikan bekerja pada

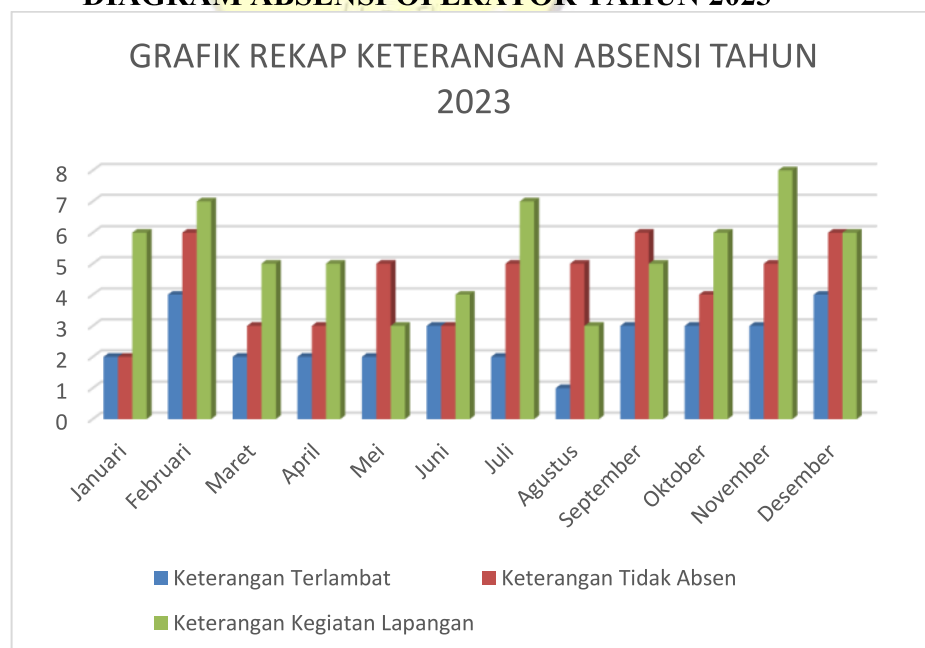
lokasi yang sama (kontinu) atau pada waktu yang berlainan (rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari biasa pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Alasan dari penerapan *shift* kerja adalah kebutuhan sosial akan pelayanan.

Shift kerja operator di PT Tirta Utama Unit Jawa Tengah di bagi menjadi 3 *shift* yaitu *shift* pagi (07.30-16.00), *shift* sore (15.30-23.30) dan *shift* malam (23.30-08.00). Operator sudah mengikuti jadwal *shift* yang sudah diterapkan oleh masing-masing unit kerja. Jadwal yang diterapkan tidak hanya *shift* kerja saja melainkan lokasi tempat dimana operator bertugas. Dengan adanya penjadwalan tersebut pelayanan dapat dilakukan selama 24 jam. Jadwal *shift* salah satu cara efektif untuk memenuhi pelayanan di PT Tirta Utama. Operator di PT Tirta Utama bekerja lima hari dan libur dua hari dalam satu minggu. Akan tetapi *shift* kerja di PT Tirta Utama juga dapat mengganggu kinerja karyawan apabila pembagian *shift* tidak dijadwalkan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian operator di PT Tirta Utama, pembagian atau rotasi *shift* belum terjadwal secara baik. Jadwal *shift* yang sering berubah-ubah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Syahrizal, Alfi, Arifah Hidayati dan Janusi Waliamin (2023) dengan judul “Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota

Bengkulu” Jenis penelitian ini merupakan deskriptif dengan hasil pembagian shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tirta Utama yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam perusahaan meliputi beberapa hal, diantaranya kehadiran, ketaatan mematuhi aturan perusahaan, etika dalam organisasi dan kepatuhan mengikuti standar pekerjaan. Menurut wawancara dengan tim kepegawaian unit, sistem absensi yang diterapkan di PT Tirta Utama menggunakan *fingerprint*, sehingga kedisiplinan karyawan dapat dilihat dengan perekapan absensi yang dilakukan setiap satu minggu sekali. Berikut rekap absensi operator di tahun 2023.

Gambar I. 1
DIAGRAM ABSENSI OPERATOR TAHUN 2023



Operator di PT Tirta Utama mempunyai beberapa seragam kerja, akan tetapi beberapa operator belum menggunakan seragam sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa operator di PT Tirta Utama, dalam bekerja operator mempunyai tugas rutin setiap operator tersebut bertugas. Operator di PT Tirta Utama terkadang lalai dengan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tugas rutin operator tersebut diantaranya yaitu pengecekan kekeruhan air hasil produksi, pembacaan meteran air, pengecekan tekanan air, pengaturan pembubuhan bahan kimia, pengecekan level air dan lain sebagainya. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan di PT Tirta Utama, perusahaan ini belum mempunyai standar operasional dan instruksi kerja yang lengkap, sehingga operator tidak mempunyai panduan yang lengkap saat melakukan pekerjaan. Menurut wawancara dengan pimpinan PT Tirta Utama hal ini dikarenakan baru adanya perubahan badan hukum dari sebelumnya Perusahaan daerah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga Standar Operasional Prosedur dan Instruksi kerja masih dalam proses penggodokan dan belum disahkan sampai tahun 2023 ini.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Belti Juliyanti (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”. Penelitian ini hasilnya yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Di PT Tirta Utama lingkungan kerjanya luas. Fasilitas seperti motor dan mobil inventaris yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu operator menjalankan tugasnya. Fasilitas lainnya yaitu peralatan kerja. Akan tetapi, fasilitas yang sudah diberikan masih belum lengkap. Hal tersebut seringkali menjadi kendala saat ada kerusakan yang mendadak. Saat peralatan dibutuhkan alat tersebut tidak lengkap sehingga kinerja atau hasil pekerjaan operator menjadi kurang baik. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Bandung I”. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Shift Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Operator Di PT Tirta Utama)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *shift* kerja berpengaruh, terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama?
4. Apakah *shift* kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Tirta Utama.
2. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator di PT Tirta Utama.
3. Variabel penelitian dibatasi pada:

- a. Shift Kerja

Kerja shift diartikan sebagai pekerjaan pada jam tertentu yang diupayakan perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi permintaan konsumen, serta memberi keuntungan perusahaan seperti, efisiensi kerja dan meminimalkan

penambahan jumlah tenaga kerja. Menurut Ekaningtyas (2016:13)

dalam (Yani Sinta, I. 2019) ada beberapa indikator *shift* kerja:

1. Jumlah pekerja atau tim
2. Kecepatan rotasi shift
3. Waktu istirahat
4. Hari libur
5. Keteraturan shift

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Etika bekerja.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat

kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan.

Menurut Hanaysha (2016) terdapat 4 indikator dari lingkungan kerja fisik bercermin pada permasalahan di objek penelitian yaitu:

1. *The Facilities to do work* yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable workplace* yaitu lingkungan yang bersih dan nyaman.
3. *Safety* yaitu lingkungan kerja yang aman.
4. *Absence of noise* yaitu lingkungan kerja yang tidak bising.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Alfiansyah (2021) kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja, terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT Tirta Utama.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoretis penelitian ini yaitu menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *shift* kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bahwa *shift* kerja dari perusahaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang diterapkan dalam sebuah perusahaan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan.
2. Memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian (organisasi) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
3. Sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi PT Tirta Utama

1. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar pembagian *shift* kerja kepada karyawan selalu diperhatikan sehingga kinerja karyawan lebih baik lagi.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar disiplin kerja karyawan selalu diperhatikan sehingga kinerja karyawan lebih baik lagi.
3. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar pimpinan selalu memperhatikan lingkungan kerja fisik agar membuat karyawan nyaman dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara *shift* kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.