

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi ini, usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada demi keberhasilan suatu perusahaan, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja seseorang terhadap fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, berdasarkan persepsi bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan antara lain tugas-tugas yang dilakukan, rekan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan, setiap perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting tidak dapat dilepaskan bagi sebuah organisasi baik instansi maupun organisasi. Sumber daya manusia juga bisa menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Sukidi & Wajdi, 2017) Kinerja dapat

diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut **(Udayana, 2018)** kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-profit dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Menurut **(Nuryasin et al., 2016)** menyatakan bahwan kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Konflik peran ganda suatu pertantangan yang terjadi yang dapat melibatkan lingkungan kerja yang kurang baik dan disebabkan oleh peran ataupun pekerjaan yang dijalani oleh individu lebih dari satu. Pengertian peran ganda menurut **(Akbar, 2017)**(Konflik et al., n.d.) adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan dibidang domestik dan perempuan karir, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja dirumah saja sebagai istri yang setia. Sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karir adalah apabila ia bekerja di luar, maupun bekerja secara profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya.

Peran (*role*) ganda merupakan aspek dinamis dari kedudukan (Status) Artinya seseorang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya **(Bajo et al., 2019)** .

Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi **(Feel et al., 2018)**

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya **(Tinggi & Riau, n.d.2018)**.

Menurut penelitian terdahulu **(Muhammad, S. R., Adolfina., dan Lumintang, 2016)** Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun persial lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado.

Auto 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Saat ini Auto2000 adalah *retailer* Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 42% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan Auto2000 adalah salah satu dealer resmi Toyota. Auto2000 saat ini memiliki 124 outlet yang telah diotorisasi. Kedepannya jumlah jaringan Auto2000 pun akan terus bertambah seiring dengan

pertumbuhan bisnis, serta untuk memenuhi kebutuhan seluruh pelanggan Toyota, serta memberi kemudahan bagi calon pembeli Toyota.

Peran ganda pada karyawan wanita auto2000 bypass padang ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya yg kurang bagus dan lingkungan kerja nya yang sudah mulai berubah , kurangnya disiplin pada wanita yang bekerja dan melibatkan 2 peran sekaligus.Karyawan auto2000 yang memiliki peran gandacendrung memiliki keterbatasan waktu dalam membagi kedua perannya,serta Kinerja karyawan Auto 2000yang memiliki peran ganda cenderung mengalami penurunan.

Penelitian ini memilih Auto 2000 cabang By Pass sebagai obyek penelitian didasarkan oleh dua alasan. Pertama, merosotnya kinerja karyawan di Auto 2000 By Pass tergolong cukup buruk akibat pengaruh dari peran ganda maupun lingkungan kerja yang sudah mulai berubah, sehingga *recrutmen* dan *training* sangat sering dan harus dilakukan untuk menggantikan posisi atau jabatan yang ditinggalkan oleh karyawan yang meninggalkan perusahaan. Kondisi ini dapat menyebabkan sulitnya dalam penetapan target dan sasaran bagi masing-masing individu karyawan karena sering terjadinya keluar masuk karyawan pada jabatan atau bagian yang sama. Kedua, terjadinya banyak perubahan di Auto 2000 diantaranya adalah perubahan pada sistem kerja, perubahan struktur organisasi, perubahan strategi dan perubahan-perubahan lain yang berimbas kepada perilaku karyawan yang dapat memunculkan potensi stres yang dapat berimbas pula pada konflik lingkungan kerja sehingga mempengaruhi niat untuk pindah masing-masing individu karyawan ke organisasi lain.

Tabel 1.1
Data Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan PT. Astra
International,Tbk/Auto2000 by pass Padang
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Presentase
2013	96 orang	23 orang	1,88%
2014	96 orang	12 orang	1,04%
2015	96 orang	18 orang	1,35%
2016	96 orang	26 orang	1,95%
2017	96 orang	12 orang	1,04%

Sumber : PT. Astra International,tbk/auto2000 bypass Padang

Dari data Tabel diatas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2013 cukup tinggi yakni sebesar 1,88% pada tahun 2014 ketidakhadiran karyawan mulai cukup rendah sebesar 1,04% dilanjutkan pada tahun 2015 ketidakhadiran karyawan mulai menurun kembali yakni sebesar 1,35% pada tahun 2016 ketidakhadiran karyawan mulai tinggi yakni sebesar 1,95% dan pada tahun 2017 ketidakhadiran karyawan mulai rendah kembali yakni sebesar 1,04%. Hal ini terkait dengan Lingkungan Kerja Auto 2000 by pass maksimal mengaplikasikan Disiplin kerja, tingkat ketidakhadiran karyawan tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Auto2000 by pass. Selain itu terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Peneliti masih melihat beberapa karyawan masih melakukan pelanggaran tidak berpakaian seperti

aturandan beberapa karyawan masih suka merokok di area bebas rokok, dan masih banyaknya karyawan telat masuk kerja ,padahal hal tersebut sudah jelas dilarang dan memiliki aturan-aturan yang berlaku. Namun tidak ada tindakan atau sanksi yang jelas membuat hal tersebut menjadi sebuah kebiasaan yang tidak dianggap sebagai pelanggaran lagi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai masalah tersebut dengan judul

“PENGARUH PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar kan latar belakang diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Karyawan Auto2000 cabang by pass padang yang memiliki peran ganda cenderung memiliki keterbatasan waktu dalam membagi kedua perannya tersebut.
2. Kinerja Karyawan Auto 2000 yang memiliki peran ganda , cenderung mengalami penurunan.
3. Kurangnya disiplin kerja pada wanita yang bekerja dan melibatkan 2 peran sekaligus.
4. Merosot nya Kinerja karyawan cukup buruk akibat pengaruh peran ganda dan lingkungan kerja yang sudah mulai berubah.
5. Sering melakukan *recrutmen* dan *training*.

6. Sulit nya dalam penetapan target dan sasaran karna sering terjadinya keluar masuk karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas Agar terfokus nya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Peran ganda (X1) , Lingkungan Kerja (X2), Di siplin kerja (Z) sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada Auto2000 cabang by pass padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar kan latar belakang dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap disiplin kerja auto 2000 by pass padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja auto 2000 by pass padang?
3. Bagaimana pengaruh peran gandaterhadap kinerja karyawan auto 2000 by pass padang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan auto 2000 bypass padang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadapkinerja karyawan auto 2000 bypass padang?

6. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada auto 2000 bypass padang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada auto 2000 bypass padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap disiplin kerja auto 2000 by pass padang.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja auto 2000 by pass padang.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh peran gandaterhadap kinerja karyawan auto 2000 by pass padang.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerjakaryawan auto 2000 bypass padang.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan auto 2000 bypass padang.
- 6 Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Auto 2000 bypass padang.

- 7 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Auto 2000 bypass padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 BY PASS PADANG. Berkaitan dengan pengaruh peran ganda, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh peran ganda, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

3. Manfaat bagi akademis

Manfaat bagi akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna untuk menjadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian.