

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun lembaga. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun lembaga mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2007:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin memerlukan pertimbangan bijak dari perusahaan.

PT. Cahaya Meranti Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang developer dan properti yang sedang berkembang pesat dan berekspansi kebeberapa daerah di Riau. Berikut adalah tabel rekapitulasi absensi PT. Cahaya Meranti Internasional dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Karyawan pada PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru Tahun 2013-2016**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Rata-rata Per orang/ Tahun			Jumlah Absen	Jumlah Hari Kerja	Persentase(%)
			Sakit	Izin	Alpa			
1	2013	67	5	14	5	24	324	7,4
2	2014	67	6	16	7	29	324	9
3	2015	71	8	19	11	38	324	11
4	2016	78	12	22	13	46	324	14

Sumber : PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional, yaitu pada tahun 2013 dengan persentase sebesar 7,4%, pada tahun 2014 dengan jumlah persentase 9%, dan pada tahun 2015 dengan tingkat persentase sebesar 11%. Selanjutnya pada tahun 2016 sebesar

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14%. Dalam hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan persoalan, sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Berikut adalah tabel riwayat masa bekerja Karyawan sesuai dengan jabatan pada PT. Cahaya Meranti Internasional :

**Tabel 1.2. Riwayat Masa Bekerja Karyawan pada PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru tahun 2016**

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 tahun (Orang)	1-2 Tahun (Orang)	2-3 tahun (Orang)	3-4 tahun (Orang)	Diatas 4 tahun (Orang)
1	Staff senior					1
2	Supervisor			2	3	
3	Staff	8	2	2		
4	Administrasi	2	4	1	2	
5	Inspector			1		
6	Pengawas			1	1	
7	Driver	6	1	1		
8	Site Manager			1		
9	Security	3		2		
10	Humas			1		



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 tahun (Orang)	1-2 Tahun (Orang)	2-3 tahun (Orang)	3-4 tahun (Orang)	Diatas 4 tahun (Orang)
12	Arsitek				1	
13	Office Boy				2	
14	Helper	1				
15	MPPH (Marketing Properti Profesional danHandal )	10	3	2	3	1
16	Manager Marketing				1	
17	Corporate Relation			1		
18	Business Development			1		
19	Umum				1	
20	Event Management	1				
21	Drafter	1				
22	Head Studio			1		
23	KPR Support			1		
	JUMLAH	32	10	20	14	2
	JUMLAH KESELURUHAN	78				

Sumber: PT. Cahaya Meranti Internasional

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional masih banyak yang bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah 32 Orang, yang dimana jabatan sebagai Marketing Properti Profesional dan Handal (MPPH) dengan karyawan terbanyak yaitu 10 orang. Dengan demikian mengindikasikan masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah stress, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan jadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain- lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini kedalam proposal skripsi dengan judul: **“Pengaruh Disiplin, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru”**

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?
4. Apakah disiplin kerja,pengalaman kerja,dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.
  4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja,pengalaman kerja,dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT.Cahaya Meranti Internasional adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

##### 2. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 3. Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latarbelakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Memaparkan kerangka kateori yang menjelaskan tentang teori- teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, motivasi. budaya organisasi dan produktivitas, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variable yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

## **BAB VI PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

