

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor keberlangsungan kegiatan perusahaan. SDM sangat berperan setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai semua itu pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mau untuk mematuhi peraturan perusahaan. (Saka Perwira Hadi, 2021)

Berbicara mengenai organisasi tentu tidak akan terlepas dari konsepsi sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan beberapa literatur dapat dikatakan bahwa SDM bagi organisasi adalah asset atau unsur yang paling penting di antara unsur-unsur lainnya. SDM sangat berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sekedar sebagai sumber daya saja, melainkan lebih sebagai modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Oleh karena itu kemudian muncullah istilah baru diluar *Human Resources (HR)*, yaitu *Human Capital*. Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Ganyang (2018:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata *manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage*

yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada harus dapat menggerakkan sebuah organisasi agar berjalannya tujuan-tujuan yang ingin dicapai, Perusahaan dengan baik dan memiliki dampak yang baik. Sebuah organisasi harus bisa mengarahkan karyawannya agar dapat mencapai target tujuan organisasi yang diinginkan.

Fungsi SDM itu adalah untuk mengatur keanggotaannya, evaluasi performa pegawai dan banyak lainnya. Yang pasti SDM itu tidak boleh dipandang sebelah mata. Adapun menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan manajemen yang paling serius karena sukses Pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja personel di dalamnya.

“Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi

oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki” Menurut (Rivai, 2013), yang dimana, kinerja adalah sebuah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas pada waktu tertentu, tentunya setiap organisasi memperhatikan kinerja pada SDM untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2014) dalam mengungkapkan Performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Secara umum, kinerja suatu prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri dalam organisasi, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tidak melawan hukum dan melanggar prinsip moral dan etika.

Hasil kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, kinerja lebih dalam kaitannya dengan ciri fisik, yaitu perbandingan korban(input) dengan hasil (output). Sederhananya, ada tiga aspek utama harus ditinjau untuk memastikan dan meningkatkan kinerja tinggi Kinerja, aspek Keterampilan

manajemen, dan kondisi Lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut saling berhubungan dan terintegrasi dalam satu sistem yang terukur ukuran yang relatif sederhana. Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain : 1. Manusia 2. Metode / Proses 3. Lingkungan organisasi (internal) 4. Produksi 5. Lingkungan negara (eksternal) 6. Modal 7. Lingkungan internasional maupun regional 8. Umpan balik

Kinerja akan karyawan ialah suatu hal yang penting serta disoroti untuk perolehan kesuksesan dari industri. Bagi Mangkunegara (2013) dalam Ferawati (2017), kinerja merupakan perolehan kerja baik dalam hal kualitas ataupun kuantitas pencapaian yang dilakukan oleh pekerja guna pengerjaan tanggung jawabnya yang diserahkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2013). Bagi Kasmir (2013) adanya aspek dalam memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan, terdiri atas kemampuan serta keahlian, adanya pengetahuan serta rancangan kerja, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, disiplin kerja serta komitmen. Permasalahan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja ini sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti kelembaban, temperature, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja memadai atau tidaknya sarana prasarana yang ada di tempat kerja (Afandi,2016).

Menurut Nitisemito (2000:183) dalam (Klaudia et al., 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Lingkungan kerja ini sendiri juga erat kaitannya dengan aktivitas karyawan atau lembaga tertentu dalam menghasilkan karya, hal ini lantaran lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah ruang yang nyaman atau tidak menyenangkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari di perusahaan tempat mereka bekerja menurut Benjamin et al. (2017).

Adapun bentuk penggolongan lingkungan kerja, Antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja jenis ini bisa untuk diartikan sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi para pekerja (karyawan) secara langsung dan tidak langsung. Perihal ini tentu saja berhubungan dengan adanya fasilitas dalam perusahaan yang ada. Semisalnya jaringan internet, AC, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai bagian daripada adanya kondisi yang hubungan seseorang dalam dunia kerja, baik perihal hubungan dengan atasan, bawahan atau hubungan dengan sesama teman dalam dunia kerja yang ada. “Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja” (Pramana & Sudharma, 2013).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Disisi lain selain Lingkungan kerja, Disiplin kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan atau agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tertib. Pengelolaan lingkungan kerja sangatlah penting agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas perusahaan secara optimal, dikarenakan lingkungan kerja juga memotivasi karyawan agar kualitas yang mereka hasilkan baik, serta mereka akan bekerja dengan sangat rajin dan disiplin.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) dalam (Tarigan, Bersihanta dan Priyanto, Aria. 2021) mengatakan Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja

merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja diterapkan agar pegawai mampu meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan yang sudah diterapkan, seperti hadir tepat waktu, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, meningkatkan kewaspadaan, dan bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat, oleh karena itu instansi perlu menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berkat Ganda Sentosa yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang konveksi produksi sepatu lokal dan ekspor yang terletak di Gunung Gangsir, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989. Pada awalnya perusahaan ini memproduksi sepatu sport saja, seiring berjalannya waktu mulai mengembangkan ke produksinya sepatu yang berbentuk casual. Dalam memproduksi sepatu, perusahaan ini membuat pola dengan tenaga ahli sendiri yang sudah ada. Tugas ini diberikan kepada development division. PT. Berkat Ganda Sentosa sendiri bekerja sama dengan banyak merek yang terkenal. Bahan-bahan yang digunakan pun berasal dari luar negeri maupun dalam negeri dengan rata-rata pekerja di dalam perusahaan ini yang di dominasi oleh wanita.

Kinerja karyawan yang baik akan membantu pencapaian target dan memperoleh keuntungan perusahaan, jika kinerja turun maka akan

berdampak buruk. Bahwa saat ini pada PT. Berkat Ganda mengalami penurunan kinerja yang dapat terlihat pada data tabel di bawah.

Tabel 1.1 Data Form Survey Kepuasan Pelanggan dan Mitra 2021

 PT. BERKAT GANDA SENTOSA
<u>FORM SURVEY KEPUASAN PELANGGAN</u> <u>2021</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangi keterlambatan dalam pengiriman material yang datang dari luar negeri & pengiriman harus diusahakan tepat waktu. 2. Perlu memperhatikan bahan atau sample awal yang akan diproduksi, seperti halnya warna harus sesuai dengan sample awal. 3. Peningkatan Quality control terhadap produksi yang akan di distribusikan. 4. Komunikasi sudah bagus, namun perlu ditingkatkan lagi.

Sumber : Divisi Human Capital PT. Berkat Ganda Sentosa (data diolah)

Tabel yang ada diatas ini adalah salah satu rangkuman dari seluruh keluhan, saran atau masukan dari pihak mitra yang terdapat pada Form Survey Kepuasan Pelanggan dimana dikhususkan untuk pelanggan atau mitra sebagai alat bantu melihat penilaian kinerja dari perusahaan ini. Dari tabel diatas ditemukan adanya keluhan-keluhan atau saran atas hasil kinerja dari PT. Berkat Ganda Sentosa, saran dan masukan ini akan langsung masuk ke HRD. Salah satu keluhan tersebut berkaitan dengan hasil akhir produk, yaitu kualitas produk sepatu yang dilihat dari segi penjahitannya terkadang keluar dari jalur dan tidak terlalu terkunci rapat dengan benar, sehingga pada saat pengiriman ke pihak toko, sol sepatu terlepas maka produk sepatu tersebut yang kondisinya kurang baik harus di retur dan diperbaiki kembali oleh pihak perusahaan. Dari masukan-masukan tersebut dinilai masih ada

kekurangan dalam hal kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas produk sepatu. Terakhir, yang menjadi sorotan yaitu ketepatan waktu dalam pengiriman, diharapkan agar pada saat mengirimkan barang dapat tepat waktu dengan jadwal yang sudah direncanakan.

Terjadinya penurunan kinerja itu diindikasikan oleh salah satunya yaitu Lingkungan kerja, disini pekerja mendengar ada suara-suara bising mesin penjahit yang cukup bising di telinga, Kebisingan tersebut dapat menjadi salah satu permasalahan bagi para pekerja, terutama yang bekerja di pabrik dan sehari-hari bersentuhan langsung dengan mesin. Gangguan pendengaran bisa dialami pekerja dalam jangka waktu panjang. Sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi pengerjaan dan akan berpengaruh kepada hasil akhir produksi, jika kondisi tersebut terjadi, maka kinerja pekerja bisa terganggu. Pekerja jadi tidak maksimal bekerja, ditakutkan hal tersebut dapat mengganggu dan menimbulkan kesalahan koordinasi atau komunikasi yang mengakibatkan kurang maksimal hasil akhir produksi.

Indikasi Kedua Disiplin Kerja, mendisiplinkan karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja berjalan sesuai rencana. Selain lingkungan kerja atas aspek dalam memberikan pengaruh akan kinerja karyawan, yaitu aspek dalam disiplin kerja juga memberikan pengaruh dalam kinerja dari karyawan.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Produksi PT. Berkat Ganda Sentosa
2021

Data Kehadiran Karyawan Produksi Tahun 2021			
Bulan	Izin	Terlambat	Alpha
Januari	117	19	10
Februari	106	28	12
Maret	184	33	17
April	158	15	31
Mei	156	26	32
Juni	295	41	124
Juli	418	60	165
Agustus	439	48	124
September	432	36	72
Oktober	413	56	67
November	415	42	85
Desember	369	38	125
TOTAL	3,502	442	864

Sumber : Divisi Produksi PT. Berkat Ganda Sentosa (data diolah)

Ditemukan adanya karyawan yang tidak mengikuti atau mematuhi SOP, sehingga ini dinilai dapat membahayakan dirinya dan orang lain. Kondisi ini ditemukan pada saat proses penggabungan bahan, yang notabene mesin tersebut cukup panas dan besar, apabila ada kendala yang terjadi pada mesin tersebut dan mengharuskan pengecekan menggunakan kedua tangan dengan tidak memakai sarung tangan atau apd lengkap, itu dapat membahayakan dan akan terjadi cedera pada pekerja tersebut. Maka masih adanya kemungkinan kecelakaan pada saat bekerja selama di tempat kerja apabila tidak patuh dengan aturan keselamatan yang ada dan dapat menghambat proses produksi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Terakhir dari data rekapitulasi kehadiran diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan Pt. Berkat Ganda Sentosa masih cukup berubah-ubah, dari bulan Januari sampai bulan desember mengalami naik turun setiap

bulannya. Data tersebut menunjukkan karyawannya masih banyak yang kurang disiplin dalam hal kehadiran pada saat bekerja, karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja terutama dapat dilihat dari jumlah karyawan yang melakukan alpha pada setiap bulannya, Berdasarkan data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang cukup optimal, terutama dalam ketaatan aturan kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Sikap disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan bagaimana karyawan mampu mengikuti aturan-aturan perusahaan, tugas tepat waktu dan tidak menghambat bidang pekerjaan yang lain. Dengan adanya kedisiplinan pada pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Adanya situasi seperti yang sudah di uraikan tersebut, maka dengan ini penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapai target yang diinginkan, dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Berkat Ganda Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Berkat Ganda Sentosa

2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Berkat Ganda Sentosa

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Ganda Sentosa

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Ganda Sentosa

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh oleh peneliti.

2. Bagi Instansi Sebagai bahan pertimbangan instansi dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan instansi.

3. Bagi Akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain sebagai wujud darma bhakti kepada perguruan tinggi UPN “Veteran” Jawa Timur khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen