

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suksesnya sebuah usaha ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika manajemen sumber daya manusia itu baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya bila manajemen sumber daya manusianya kacau maka jalannya perusahaan pun akan kacau. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu dasar yang dapat dijadikan sebagai petunjuk mengenai kualitas sumber daya manusia dari karyawan yang bersangkutan, meski banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dijadikan acuan dan tolak ukur tentang baik buruknya sistem kerja yang ada, mulai dari sistem latihan dan pengembangan kerja karyawan yang diberikan, sistem penempatan dan kesempatan kerja karyawan, sistem informasi yang ada dalam organisasi yang semuanya terkait dengan bagian pengembangan sumber daya manusia atau bagian personalia dalam organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan perkembangan usaha. Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah

sangat pesat, sehingga menciptakan kondisi yang kompetitif baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat, maka sudah seharusnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus, karena manusialah yang menentukan hasil dari kinerja perusahaan yaitu keberhasilan atau kegagalan. Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi prioritas utama. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya. Disiplin kerja

merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan, karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakannya bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang.

Adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat dan motivasi dalam bekerja, para karyawan akan lebih baik dalam mengerjakan perintah atasan. Motivasi para karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Tanpa adanya semangat dan motivasi para karyawan, perusahaan cenderung tidak akan berjalan dengan baik. Jika para karyawan termotivasi di dalam perusahaan tersebut, maka akan timbul sikap disiplin di dalam diri para karyawan.

Motivasi juga dikatakan sebagai, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Peran motivasi jika berada posisi rendah akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi,

sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

PT. Green WorldWide Panutan adalah perusahaan yang baru merintis. Selama ini barang-barang yang telah dipasarkan oleh perusahaan belum menyeluruh sampai pelosok Indonesia Tetapi, perusahaan telah berhasil mengekspor ke beberapa Negara seperti Turki, Pakistan dll. Perusahaan terus mencari pasar baru dan memperluas jaringan perdagangannya baik lokal maupun internasional. Saat ini karyawan PT. Green WorldWide berjumlah 125 orang.

Adapun data karyawan PT. Green WorldWide Panutan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Wakil Direktur	1
3	Kepala Bagian Pemasaran	1
4	Kepala Bagian Administrasi	1
5	Karyawan	121
TOTAL		125

Sumber : PT. Green WorldWide Panutan

Perusahaan telah mengembangkan program strategi marketing untuk meningkatkan daya beli pelanggan dan rekan bisnisnya. Untuk lebih meningkatkan kenyamanan pembeli, perusahaan menyediakan website untuk memfasilitasi calon pembeli agar dapat bertanya langsung apa yang dijual dan dikerjakan oleh perusahaan.

Untuk pelanggan internasional juga dapat bertanya jawab langsung melalui website PT.Green WorldWide Panutan Sidoarjo. Perusahaan biasanya mengirimkan contoh produk dan brosur melalui jasa pengantar paket untuk mengirim di dalam maupun luar negeri.

Tujuan utama PT.Green WorldWide Panutan adalah mencapai kepuasan pelanggan. Perusahaan akan terus berusaha untuk melayani pelanggannya dan menangani komplain sebaik-baiknya. Jaminan kepuasan pelanggan adalah komitmen PT. Green WorldWide Panutan untuk terus meningkatkan kualitas dan pelayanan pada pelanggan.

Pada perusahaan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjoakan memiliki kebijakan sendiri dalam melaksanakan aktifitas perusahaan tersebut. Salah satunya dengan mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman, dengan adanya lingkungan kerja perusahaan yang nyaman maka pegawai akan termotivasi di dalam bekerja pada perusahaan tersebut dan akan termotivasi untuk mengejar jenjang karir yang lebih tinggi maka mereka akan meningkatkan kedisiplinan mereka saat berada di dalam perusahaan. Untuk mencapai keiginan itu pegawai harus mengidentifikasikan diri sebagai pegawai yang berprestasi. Adapun data yang menunjukkan pencapaian perusahaan :

Tabel 1.2 Data pencapaian PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo

Tahun	Uraian
Tahun 2012	PT. Green WorldWide Panutan telah berhasil mengekspor kakao atau biji colat keluar negeri tepatnya di perusahaan coklat Turki.  Berkat adanya usaha kinerja para karyawan yang berhasil mengenalkan produk Indonesia tersebut kepada konsumen.
Tahun 2013	Perusahaan berhasil memasarkan produk CPO ( Crude Palm Oil ) kepada pasar internasional yang kemudian dikirim ke Pakistan
Tahun 2014	PT. Green WorldWide Panutan mengirim Solar industri ke Kutai Barat
Tahun 2015	Pada tahun tersebut, PT. Green WorldWide Panutan telah menyelesaikan proyek konstruksi di daerah krian yang bekerja sama dengan PT. Jade Developer untuk membangun konstruksi perumahan
Tahun 2016	Program Kerja yang telah dilaksanakan oleh SDM & Administrasi adalah :  1. Pengadaan diklat dihari libur, pelatihan, training dan seminar tentang ekspor impor.  2. Kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.

Sumber : PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo

Pada perusahaan ini, ada banyak pencapaian – pencapaian internal yang telah dilaksanakan, salah satunya dengan melihat kinerja perusahaan yang berkembang cukup pesat. Ini merupakan bentuk kerja nyata suatu perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi pengguna jasa.

Dengan hal ini, perusahaan telah melaksanakan kewajiban dan memenuhi pencapaiannya. Dengan berusaha mengkondisikan lingkungan kerja perusahaan tersebut agar para karyawan merasa nyaman dan termotivasi di dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan sikap disiplin dalam memegang tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan skill yang sesuai. Sehingga output yang dihasilkan merupakan suatu tujuan perusahaan tersebut.

Agar pegawai pada PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka dibuatlah peraturan disiplin kerja yang ditetapkan oleh pemerintah dan PT. Green World Wide Panutan Sidoarjo itu sendiri.

Jam kerja karyawan diatur sesuai kebutuhan masing-masing bagian dimana dalam suatu hari mempunyai waktu 8 jam bekerja menurut jadwal kerja sebagai berikut: Hari Senin sampai Jum'at dimulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 14.00, Pada Hari Sabtu jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai pukul 13.30 dengan waktu isitirahat satu jam

Pada hari-hari biasa tidak ada libur (kecuali pada hari raya Idul Fitri dan hari-hari besar dan tanggal merah lainnya). Bagi karyawan wanita diberikan cuti haid (CH) selama 2 hari selama 1 bulan.

Akan tetapi, Ada banyak hal yang dilupakan oleh seorang pegawai bahwasannya di dalam bekerja itu dapat bermasalah walaupun dalam bentuk ketepatan kehadiran.

Tingkat kehadiran karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo belum baik. Hal ini membuktikan bahwa, masih ada karyawan yang tidak masuk bekerja dan terlambat untuk hadir tepat waktu. Kurangnya faktor disiplin dalam bekerja membuat kegiatan perusahaan semakin lambat untuk diselesaikan. Dari perilaku pegawai itu maka perusahaan biasanya memberikan sanksi yang berupa teguran, atau sanksi lainya yang sesuai dengan tindak kedisiplinan.

Dengan demikian, peneliti melihat dan meninjau data kehadiran dan waktu bekerja. Peneliti mengasumsikan bahwa penurunan waktu berkinerja bagi karyawan. Pada gilirannya, dapat mengakibatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan juga berkurang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green WorldWide Panutan Siodarjo”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan di Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo ?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat disusun suatu tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green WorldWide Panutan Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Green WorldWide Panutan Sidoarjo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktisi

Diharapkan dari hasil – hasil penelitian ini dapat memberikan manajemen, informasi yang berharga bagi perusahaan, Baik itu berupa kritik atau saran yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penerapan di dunia kerja.