

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan di era globalisasi sekarang ini mengalami persaingan ketat antar industri. Oleh karena itu perlunya bagi perusahaan untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan supaya karyawan dapat bekerja optimal dengan fasilitas serta prasarana industry yang telah disediakan perusahaan demi mencapai cita – cita perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun kita sedang berada di era yang banyak menggunakan teknologi untuk memudahkan dalam kehidupan manusia, peran sumber daya manusia dalam perusahaan tidak dapat tergantikan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada didalamnya harus dapat menggerakkan organisasi / perusahaan dengan baik dan memiliki dampak yang baik pula. Organisasi juga harus dapat memberikan arahan karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002, p. 194) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting.”

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Prawirosentono (1992, p.2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil dua variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2012), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi *et al.*, (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun *et al.*, (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa tercapai atau terpenuhi. Menurut Arifai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada

disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2014 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penelitian Mulyasari (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan juga dengan penelitian oleh Sani (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pupuk dan bahan tambang dolomit yang berlokasi di kabupaten Gresik Jawa Timur. PT MGI didirikan pada tanggal 29 Agustus 2018. Dolomit yang dihasilkan dapat digunakan untuk berbagai macam keperluan, diantaranya pembenah tanah pertanian & perkebunan, industri Aquaculture (perikanan/tambak), bahkan untuk industri logam (Magnesium Alloy). Penggunaan dolomit menjanjikan rekondisi pada tanah dan tanaman serta ikut menciptakan lingkungan yang lebih ramah.

PT. Magnesium Gosari Internasional juga memiliki tujuan yaitu melakukan pengolahan / manufaktur hasil tambang dolomit dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan / grup usaha untuk menghasilkan barang dan/ jasa yang bermutu dan berdaya saing tinggi untuk mendapatkan keuntungan dan meningkatkan nilai perusahaan dengan menetapkan prinsip – prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Dengan tujuan tersebut yang akan dicapai oleh perusahaan tentunya tidaklah mudah dan akan menghadapi tantangan dalam proses mewujudkan cita – cita perusahaan khususnya dalam hal kinerja karyawan didalamnya.

Sama halnya dengan kebanyakan perusahaan – perusahaan lain, kinerja karyawan menjadi permasalahan yang terjadi pada PT. Magnesium Gosari

Internasional. Dalam survey dan wawancara yang telah dilakukan, penulis mendapatkan informasi bahwasannya kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional khususnya di bidang unit kerja produksi masih belum optimal, seperti terlampir pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 data realisasi hasil produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik tahun 2021

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Target</b>	<b>Jumlah Realisasi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	500.000 Kg	495.000 Kg	99 %	Belum Tercapai
Februari	500.000 Kg	500.000 Kg	100 %	Tercapai
Maret	500.000 Kg	500.000 Kg	100 %	Tercapai
April	500.000 Kg	500.000 Kg	100 %	Tercapai
Mei	500.000 Kg	498.000 Kg	99,6 %	Belum Tercapai
Juni	500.000 Kg	497.000 Kg	99,4 %	Belum Tercapai
Juli00	500.000 Kg	490.500 Kg	98,1 %	Belum Tercapai
Agustus	500.000 Kg	484.000 Kg	96,8 %	Belum Tercapai
September	500.000 Kg	486.000 Kg	97,2 %	Belum Tercapai
Oktober	500.000 Kg	480.800 Kg	96,1 %	Belum Tercapai
November	500.000 Kg	491.000 Kg	98,2 %	Belum Tercapai
Desember	500.000 Kg	494.000 Kg	98,8 %	Belum Tercapai
<b>Total</b>	<b>6.000.000 Kg</b>	<b>5.916.300 Kg</b>	<b>98,6 %</b>	<b>Belum tercapai</b>

Sumber : Unit produksi PT. Magnesium Gosari Internasional (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan rata – rata realisasi hasil produksi yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional pada tahun 2021 mengalami fluktuasi. Menurut wawancara yang telah dilakukan oleh penulis di lokasi produksi dengan salah satu karyawan unit produksi mengatakan bahwasannya kurang maksimalnya hasil produksi dikarenakan lingkungan kerja yang dinilai memiliki temperatur cukup tinggi ditambah dengan suara bising dari mesin produksi, debu yang berterbangan hasil dari produksi pupuk saat terkena

angin, dan fasilitas berupa tempat duduk yang kurang nyaman. Sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak bisa berlama – lama diruang produksi dan mengakibatkan kurang maksimalnya produksi pada setiap harinya.

Selain faktor lingkungan kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi realisasi hasil produksi karyawan, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional pada tahun 2021 seperti yang tertera didalam tabel rekapitulasi absensi karyawan dibawah ini.

Tabel 1.2 Data rekapitulasi absensi karyawan produksi PT. Magnesium Gosari Internasional tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Alpha		Terlambat	
Januari	55	12	21,8 %	9	16,3 %	12	21,8 %	15	27,2 %
Februari	55	8	14,5 %	6	10,9 %	7	12,7 %	10	18,1 %
Maret	55	10	18,1 %	11	20 %	6	10,9 %	7	12,7 %
April	55	5	9 %	10	18,1 %	7	12,7 %	7	12,7 %
Mei	55	13	23,6%	11	20 %	10	18,1 %	12	21,8 %
Juni	55	7	12,7 %	16	29 %	9	16,3 %	13	23,6%
Juli	55	6	10,9 %	14	25,4 %	8	14,5 %	16	29 %
Agustus	55	9	16,3 %	17	30,9 %	15	27,2 %	18	32,7 %
September	55	5	9 %	14	25,4 %	13	23,6 %	15	27,2 %
Oktober	55	10	18,1 %	14	25,4 %	15	27,2 %	14	25,4%
November	55	9	16,3%	9	16,3 %	10	18,1 %	14	25,4%
Desember	55	9	16,3%	10	14,2 %	9	16,3 %	13	23,6%

Sumber : PT. Magnesium Gosari Internasional (data diolah)

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan divisi produksi di PT. Magnesium Gosari Internasional menunjukkan naik turun disetiap bulannya, terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk pada jam kerja dimana itu nanti akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan bahan masukan atau informasi, dan bahan pertimbangan untuk evaluasi yang bersifat membangun untuk meningkatkan kinerja karyawan serta diharapkan sebagai masukan bagi pihak manajemen pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

- 2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebagai sumber referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin membahas masalah serupa di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- 3) Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan informasi dan memperluas wawasan serta agar dapat menjadi pembanding ilmu pengetahuan dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek di lapangan.