

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya rasio, rasa dan karsa (Efendy, 2012). Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011). Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya di capai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan karyawan atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Wirawan (2009) menyatakan kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ditingkatkannya disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Dalam artian yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002). Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Saydam, 2005).

Disiplin kerja dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan akan menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi

panutan bagi karyawan (Azhad, dk., 2015). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Singodimedjo (2000), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor prestasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Kenyamanan dan keamanan sangat mempengaruhi para pekerja di UD. Hasil Beton Ajung Jember. Kenyamanan dan keamanan sangat berpengaruh besar terhadap para pekerja demi tercapainya kinerja karyawan yang sangat optimal.

Fenomena di lingkungan kerja UD. Hasil Beton Ajung Jember. Para pekerja tidak memakai pakaian keselamatan kerja seperti masker, dan helm. Para pekerja hanya menggunakan baju kerja biasa di UD. Hasil Beton Ajung Jember.

Penelitian ini dilakukan di kantor UD. Hasil Beton Ajung Jember. Dengan jumlah keseluruhan karyawan 38 orang karyawan. Dalam menjalankan fungsinya Kantor UD. Hasil Beton Ajung Jember dari tahun ke tahun mengalami pergerakan yang positif. Akan tetapi perusahaan juga memiliki permasalahan yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun. Upaya untuk pembenahan pun selalu dilakukan semaksimal mungkin menuju normalisasi tata kelola yang sehat. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka dari itu dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013). Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan UD. Hasil Beton Ajung Jember yaitu pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. Daftar ketidakhadiran karyawan dibawah ini:

Tabel 1.1.
Daftar ketidakhadiran karyawan bulan Januari s/d Desember 2017

Nomer	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase (%)
1	Januari	38	27	12	31,5%
2	Februari	38	24	6	15,7%
3	Maret	38	27	4	10,5%
4	April	38	26	9	23,6%
5	Mei	38	27	6	15,7%
6	Juni	38	26	3	7,8%
7	Juli	38	27	7	18,4%
8	Agustus	38	27	10	26,3%
9	September	38	26	2	5,2%
10	Oktober	38	27	9	23,6%
11	November	38	26	5	13,1%
12	Desember	38	27	3	7,8%

Sumber: Absensi UD. Hasil Beton Ajung Jember 2017

Dilihat dari tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan tinggi terjadi pada bulan Januari tahun 2017 mencapai 31,5%. Menurut survey yang dilakukan peneliti pada UD. Hasil Beton Ajung Jember, peneliti melihat tidak sedikit dari beberapa karyawan yang terlihat terlambat masuk kerja, bahkan dari data absensi yang diperoleh. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi ketidakdisiplinan karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (mangkunegara, 2005). Terdapat fenomena di kinerja karyawan UD. Hasil Beton Ajung Jember tahun 2017 dengan pembuatan produk batako, paving, campolng, gusen cor.

Tabel 1.2
Hasil produksi UD. Hasil Beton Ajung Jember 2017

Bulan	Target	Hasil	Alasan
Januari	3,5 Ton	70%	Pada bulan januari dari target 3,5 ton menghasilkan 70% Di karenakan musim hujan jadi pengeringan kurang maksimal
Februari	3,5 Ton	80%	Pada bulan februari dari target 3,5 ton menghasilka 80% Di karenkan banyaknya produk yang pecah di karenakan kurangnya takaran bahan baku.
Maret	3,5 Ton	95%	Pada bulan maret dari target 3,5 ton menghasilkan 95% Di karenakan meningkatnya permintaan dan cuaca juga sering panas
April	3,5 Ton	80%	Pada bulan april dari target 3,5 ton menghasilkan 80% Di karenakan bahan baku yang minim serta permintaan yang overload.
Mei	3,5 Ton	80%	Pada bulan mei dari target 3,5 ton menghasilkan 80% Di karenakan minimnya stock persediaan serta jumlah karyawan.
Juni	3,5 Ton	80%	Pada bulan juni dari target 3,5 ton menghasilkan 80% Di karenakan beberapa karyawan tidak masuk kerja.
Juli	3,5 Ton	88%	Pada bulan juli dari target 3,5 ton menghasilkan 88% Di karenakan meningkatnya bahan baku dan juga ada sedikit kerusakan produk yang sudah jadi

Agustus	3,5 Ton	98%	Pada bulan agustus dari target 3,5 ton menghasilkan 98% Di karenakan permintaan bahan baku yang sangat meningkat jadi para pekerja di tuntut untuk kerja maksimal
September	3,5 Ton	90%	Pada bulan september dari target 3,5 ton menghasilkan 90% Dikarenakan meningkatnya permintaan dari konsumen.
Oktober	3,5 Ton	70%	Pada bulan oktober dari target 3,5 ton menghasilkan 70% Di karenakan rusaknya mesin penggiling
November	3,5 Ton	90%	Pada bulan november dari target 3,5 ton menghasilkan 90% Di karenakan meningkatnya jumlah permintaan serta ketersediaan bahan baku yang memadai.
Desember	3,5 Ton	80%	Pada bulan desember dari target 3,5 ton menghasilkan 80% Di karenakan kualitas hasil dari bahan baku kurang maksimal.

Sumber UD. Hasil Beton Ajung Jember 2017

Dengan demikian permasalahan kinerja karyawan di UD. Hasil Beton Ajung Jember pada tahun 2017 mengalami kenaikan dan penurunan dari hasil produksi serta menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh rata-rata kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Hasil Beton Ajung Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Mengacu pada dasar tersebut, penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerjaber pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Ajung Jember?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Ajung Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Ajung Jember.
- b. Untuk mengetahui danmenganalisis sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Ajung Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ;

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja organisasi pada UD hasil beton Ajung Jember dengan pengaruh konsep adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada pada UD hasil beton Ajung Jember

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan pengaturan lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.

c. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

d. Bagi penelitian lebih lanjut

di harapkan dapat di jadikan bahan refensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan di teliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

