

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam perusahaan baik secara individu maupun kelompok mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola faktor - faktor produksi yang dimiliki perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini dipertegas oleh Ardana (2012: 3), yang menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peranan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini dipertegas oleh Sumadji dan Suartman (2017), yang menyatakan adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Ferawati

(2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan penggilingan padi merupakan perusahaan yang digerakkan dengan tenaga motor penggerak dan ditujukan serta di gunakan untuk mengolah padi menjadi beras. Di kawasan Jembrana saat ini sedang berkembang usaha pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan padi yang dilakukan oleh tiga perusahaan yaitu, UD Abdi Tunggal, UD Ayu Mandiri dan CV Puspa yang data kinerjanya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Kinerja Penggilingan Padi Pada Perusahaan UD Abdi Tunggal, UD Ayu Mandiri dan CV Puspa Tahun 2018

No	Nama Perusahaan	Standar Kinerja (ton)	Pencapaian Kinerja (ton)	Katagori
1	UD Abdi Tunggal	3.284	3.301	Tercapai
2	UD Ayu Mandiri	2.900	2.906	Tercapai
3	CV. Puspa	1.965	1.922	Belum Tercapai

Sumber: Lampiran 1

Data pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa perusahaan CV Puspa belum mencapai standar kinerja karena pencapaian kinerja perusahaan di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, fokus penelitian ini dilakukan di perusahaan CV puspa. CV Puspa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan padi (*Rice Milling Unit*). Perusahaan ini menghasilkan 2 jenis merek beras yaitu Rajawali dan Ratun Joged Bali yang dipasarkan di daerah Jembrana dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak I Ketut Sukadana, ST pada tahun 1986 yang berada di Jl. Patih Jelantik No.109 Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. CV Puspa memiliki karyawan

sebanyak 76 orang. Berdasarkan hasil obesrvasi awal yang telah dilakukan di CV Puspa menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Puspa belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini disebabkan karena pencapaian kinerja karyawan masih di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara rinci ditampilkan mengenai data observasi awal kinerja karyawan pada CV Puspa tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang terdapat pada (Lampiran 02).

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada CV Puspa masih dalam katagori belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari individu karyawan baik unit kerja produksi, keuangan, dan pemasaran semuanya belum mencapai standar karena pencapaian kinerja karyawan masih dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu permasalahan kinerja karyawan menjadi permasalahan utama pada perusahaan CV Puspa. Tentunya permasalahan ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja. Peningkatkan kerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memperhatikan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian pendahuluan melalui kuesioner awal yang disebar pada 10 karyawan dapat diperoleh data mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang bisa dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Hasil Kuesioner Awal Lingkungan Kerja Pada CV Puspa

Nama Karyawan	Lingkungan kerja								Total	Katagori
	Lingkungan kerja fisik				Lingkungan kerja non fisik					
	1	2	3	4	5	6	7	8		
W D	3	1	3	2	3	2	3	2	19	Tidak Nyaman
G A	3	2	3	2	3	2	3	1	19	Tidak Nyaman
S O	4	2	3	2	3	2	3	3	22	Cukup Nyaman
G S	3	1	2	2	3	2	3	2	18	Tidak Nyaman
E K	3	3	2	3	3	1	2	2	19	Tidak Nyaman
D M	2	2	1	3	3	1	2	2	16	Tidak Nyaman
N S	2	1	3	2	2	2	3	2	17	Tidak Nyaman
W S	4	3	2	3	3	2	2	3	22	Cukup Nyaman
A Y	3	2	2	3	4	2	2	3	21	Cukup Nyaman
J A	3	2	2	1	2	3	2	1	16	Tidak Nyaman
Total	84				98				182	Tidak Nyaman
Katagori	Sangat Tidak Nyaman				Sangat Tidak Nyaman					Tidak Nyaman

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dilihat dari individu karyawan, 70% karyawan menyatakan tidak nyaman dan yang menyatakan cukup nyaman hanya 30%. Dari data ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerjanya tidak nyaman oleh karena itu dari segi kenyamanan karyawan menjadi permasalahan. Akan tetapi kalau dilihat perdimensi

lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik semuanya menyatakan sangat tidak nyaman.

Hal ini juga didukung dengan pengamatan langsung yang telah dilakukan. Jadi, diketahui bahwa salah satu lingkungan kerja fisik yang membuat karyawan merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut. pencahayaan yang kurang juga dikarenakan disain bangunan yang terlalu tinggi. Selain itu minimnya pentilasi udara pada ruang pekerjaan yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Begitu juga yang terlihat pada keadaan langsung di dalam ruang pekerjaan mengenai penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun dan memngganggu kenyamanan karyawan saat bekerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kurang nyamannya karyawan saat bekerja, yang terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atas dikarenakan sering tercadinya *miss communication* dalam pendistribusian produk dan gejala sikap dan prilaku sosial yang nampak pada karyawan yang tidak berkomunikasi dengan harmonis dan sering curiga dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak pada menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang disebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor disiplin kerja yang menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja sangat

diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil observasi yang sudah dilakukan diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan pada CV Puspa dapat dibuktikan pada data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan CV Puspa Bulan Agustus 2018

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi Absensi (Kali)	Jumlah Absen Karyawan (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
1	W D	2	3	Tidak disiplin
2	G A	2	4	Tidak disiplin
3	S O	2	4	Tidak disiplin
4	G S	2	3	Tidak disiplin
5	E K	2	3	Tidak disiplin
6	D M	2	4	Tidak disiplin
7	N S	2	3	Tidak disiplin
8	W S	2	3	Tidak disiplin
9	A Y	2	3	Tidak disiplin
10	J A	2	3	Tidak disiplin
Jumlah		20	33	Tidak disiplin
Rata-rata		2	3	Tidak disiplin

Sumber: Daftar Hadir Karyawan CV Puspa

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari individu karyawan pada bulan Agustus 2018 memiliki kategori absensi yang tidak disiplin,

dan dalam hal ini absensi karyawan merupakan salah satu unsur disiplin kerja pada bagian pelanggaran peraturan kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan di perusahaan, dimana masih ditemukannya karyawan yang masuk kerja terlambat, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur waktu istirahat sehingga semua ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kurangnya disiplin kerja karyawan berdampak pada kinerja dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan pulang kerja serta bekerja sesuai aturan biasanya memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan fakta- fakta masalah yang terdapat di CV Puspa, ternyata kinerja karyawan yang belum mencapai standar kinerja diduga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Betitik tolak pada kesenjangan fakta-fakta masalah yang terdapat pada CV Puspa dengan teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), dipandang perlu dilakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Puspa.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- (1) CV Puspa kinerja organisasinya masih berada dalam katagori belum mencapai standar karena capaian kinerja lebih kecil dari standar kinerja.

- (2) Kinerja karyawan pada CV Puspa tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- (3) Lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Puspa masih tergolong belum nyaman karena terlihat pada lingkungan kerja fisik berupa penerangan yang kurang maksimal dan minimnya ventilasi udara yang disediakan perusahaan dan kondisi lingkungan kerja non fisik berupa kurangnya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan untuk mendukung kinerja karyawan.
- (4) Kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih terjadi pelanggaran karyawan terhadap aturan kerja, nilai, dan norma yang berlaku.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya meneliti masalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Puspa.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Puspa?

- (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa?
- (4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

- (1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.
- (2) Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Puspa.
- (3) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.
- (4) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu: (1) manfaat teoretis, dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu khususnya dalam bidang ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja

karyawan serta dapat digunakan bahan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta masukan kepada perusahaan CV Puspa untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

