

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan di bidang sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lainnya terutama kemajuan di bidang sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Tenaga kerja dalam hal ini adalah karyawan, selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk

bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh kedisiplinan karyawan, dan adanya lingkungan kerja yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Sehubungan dengan disiplin kerja, dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang tidak mempunyai disiplin tinggi, tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Sedangkan menurut Puryana (2016) tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-Prosedur pengaduan di satu pihak dikembangkan untuk melindungi para anggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi. Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liawandy, dkk., (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru” yang mengemukakan bahwa disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi.

Adapun hubungan tentang lingkungan kerja menurut Budianto (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil

terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Sedangkan menurut Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Kholil, dkk., (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”, yang mengemukakan bahwa perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kajian terdahulu penelitian Budianto, dkk.,(2015) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang membuat kesimpulan bahwa terhadap hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Ditribusi Wilayah I Jakarta.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Jufrizen (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan..Sedangkan menurut Kholil, dkk., (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankn tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya.

PT. Basirih Industrial merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan hasil hutan, terutama kayu dan rotan serta memproduksi alat-alat rumah tangga dan penggergajian kayu atau *SawMill* dengan kapasitas produksi 24.000 m³/tahun. Dengan semakin berkembangnya industri-industri pada tahun 1992 PT. Basirih Industrial Corporation ikut mengembangkan industri pengelolaan kayu dari *sawmil* menjadi *Plywood* dengan kapasitas produksi 28.000 m³/tahun, dan pada tahun 1994 PT. Basirih Industrial Corporation.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin, terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja. Masalah yang terkait dengan disiplin kerja adalah ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan, dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam perusahaan, diantaranya dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan. Terbukti di setiap unit ruangnya tidak ada *cleaning service* yang membersihkan ruangan tersebut. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan

Berdasarkan hal tersebut di atas maka menurut pengamatan penulis upaya-upaya peningkatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin. Oleh sebab itu maka penulis tertarik mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dalam rangka penulisan skripsi, dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan serta upaya-upaya perbaikan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.