

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar ruang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Sutrisno (2011) menjelaskan, bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi

Sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan dan dapat berkembang secara positif dan wajar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang diantaranya adalah disiplin dan lingkungan kerja.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja karyawan diharapkan dilakukan sesuai dengan rencana, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian marketing bahwa UD Aries Motor Putra Peterongan menargetkan penjualan pada masing-masing karyawan bagian marketing, karyawan baru diberikan target penjualan antara 7 motor/bulan, sedangkan karyawan yang sudah lama ditargetkan dapat menjual 15 motor/bulan. Dari 36 karyawan terdapat 13 karyawan baru atau bekerja kurang dari satu tahun hanya 10 karyawan yang dapat mencapai target penjualan sedangkan karyawan lama sebanyak 23 karyawan hanya 7 orang yang mampu mencapai target penjualan.

UD Aries Motor Putra Peterongan adalah distributor sepeda motor honda yang ada di Jombang, yang berjumlah 36 karyawan di bagian marketing. UD

Aries Motor Putra Peterongan, selama 3 bulan terakhir selama tahun 2017 mengalami penurunan penjualan terlihat tabel penjualan berikut :

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Penjualan UD Aries Motor Putra Peterongan tahun 2017

Bulan	Penjualan		Persentase
	Target	Realisasi	
Januari	436 Unit	288 Unit	66 %
Februari	436 Unit	284 Unit	65,1 %
Maret	436 Unit	279 Unit	63,9 %

Sumber : Data UD Aries Motor Putra Peterongan, 2017

Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan bagian pemasaran dilihat dari kurang optimalnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi, karyawan masih banyak yang menunda pekerjaannya, dan kurang memiliki inisiatif.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh disiplin kerja. Hasibuan (dalam Barnawi 2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan mentaati ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan kedisiplinan yang

harus dilakukan dan apakah upaya pelaksanaan kedisiplinan karyawan ini, akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggungjawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan sampai sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan suatu timbal balik yang positif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Data rekapitulasi absensi di UD Aries Motor Putra Peterongan pada bulan April 2017 terdapat 36 orang karyawan yang tidak hadir. Berikut rekapitulasi kehadiran karyawan bagian marketing UD Aries Motor Putra Peterongan 2017 dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Rekapitulasi kehadiran karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan
Tahun 2017

Bulan	Absensi			Terlambat
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	1	2	1	12
Februari	2	2	1	19
Maret	3	3	2	27

Sumber: Data Absensi UD Aries Motor Putra Peterongan April 2017

Tidak disiplin karyawan dilihat dari :

1. Karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, contoh ; karyawan yang telat datang saat jam kerja dan juga karyawan yang masih ada yang tidak masuk kerja.
2. Banyak karyawan yang kurang patuh terhadap pimpinan

Selain disiplin kerja, lingkungan kerjanon fisik juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di UD. Aries Motor Putra Peterongan seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu, karyawan bagian marketing yang mengeluhkan kurang kompaknya kerja team yang sering kali terjadi pertengkaran karena rekan kerjanya kurang pandai dalam menangani konsumen sehingga terjadi ketidakcocokan dalam satu team, kurangnya rangkaian tata pelaksanaan kerja yang tidak diatur secara berurutan, seperti halnya dalam merencanakan sebuah promosi yang masih terdapat beberapa karyawan kurang merencanakan tentang tempat dan sasaran yang akan dituju, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pimpinan tidak sesuai dengan sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan, kurangnya kejelasan tugas yang diberikan, kurangnya evaluasi dalam memeberikan laporan penjualan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu sebulan sekali menjadi dua bulan sekali.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan berjudul : ***“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Aries Motor Putra Peterongan”***.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Aries Motor Putra Peterongan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Aries Motor Putra Peterongan

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Aries Motor Putra Peterongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di UD. Aries Motor Putra Peterongan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen UD. Aries Motor Putra Peterongan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di STIE Dewantara Jombang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja di perkantoran. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.