

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu di ukur dengan berapa besarnya keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam sebuah perusahaan. Saat ini dalam era globalisasi sangat dibutuhkan SDM yang bermutu yang memiliki kualitas karena keberhasilan perusahaan tidak luput dari kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset yang berharga yang harus di perhatikan dan di bina dengan baik guna menghasilkan SDM atau karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Kinerja perusahaan akan naik turun sejalan dengan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah mitra yang berharga yang harus di perhatikan dan di bina dengan baik guna menghasilkan SDM atau karyawan yang berpengalaman dan memiliki daya jual yang mahal. Kinerja perusahaan akan naik turun sejalan dengan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif, bertanggung dan melakukan kerja sama dengan baik Fenomena penurunan kinerja karyawan yang terlihat di CV SURYA KENCANA FOOD , berdasarkan data yang di peroleh dari CV Tersebut, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari jumlah penjualan tahunan dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Berikut adalah data target dan realisasi produksi tahunan PT. Manufaktur Indonesia periode tahun 2016-2020.

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Produksi Wafer di CV SURYA KENCANA FOOD Periode 2016 – 2018

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	Jumlah karyawan	Persentase Kinerja karyawan produksi
1.	2016	195.000.000/pcs	185.000.000/pcs	171 orang	94%
2.	2017	195.000.000/pcs	173.000.000/pcs	171 orang	88%
3.	2018	195.000.000/pcs	165.000.000/pcs	171 orang	84%
4	2019	195.000.000/pcs	167.000.000/pcs	171 orang	85%
5	2020	195.000.000/pcs	160.000.000/pcs	171 orang	82%

Sumber: PT.CV Surya Kencana Food

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2016 sampai dengan tahun 2020, karyawan CV SURYA KENCANA FOOD memiliki rata rata Jumlah produksi dalam 5 tahun terakhir 170.000.000/pcs dari keseluruhan karyawan.dengan rata rata 86% kinerja karyawan produksi.

.Baik buruknya kinerja karyawan sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil wawancara dan observasi dengan Supervisor CV SURYA KENCANA FOOD pada tanggal 29 April 2021 peneliti memperoleh informasi tentang lingkungan kerja karyawan bagian produksi wafer yang terdapat di CV SURYA KENCANA FOOD.

Kondisi fisik perusahaan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan seperti halnya kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Hal ini dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu ada lingkungan kerja non fisik yang menjadi masalah di ruang lingkup produksi wafer CV Surya Kencana Food hal ini terbukti Hrd sering menemukan tidak terjadi kerjasama antar karyawan yang lancar, pihak pimpinan gudang sering membeda bedakan antar karyawan.

Gambar1.1 Lingkungan Kerja Fisik



Selain lingkungan kerja ada hal yang di anggap sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi setiap harinya ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat hal ini dibenarkan **Ibu Ika Wahyuni** selaku Hrd CV Surya Kencana Food .Masalah disiplin kerja CV Surya Kencana Food perlu diperhatikan karena pada dasarnya disiplin merupakan faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan perusahaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan kepadanya.

Penulis menilai bahwa Disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena penerapan sikap disiplin tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis karyawan harus mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut guna mencapainya kinerja yang baik untuk karyawan dan perusahaan.

Tabel 1.3

Rekapitulasi absensi karyawan CV Surya Kencana Food

Tahun	Absensi		Presentase Kehadiran	Jumlah karyawan
	Sakit	Tanpa keterangan		
2016	30	8	89%	171
2017	45	9	85%	171
2018	40	10	80%	171
2019	45	20	82%	171
2020	30	20	87%	171

Sumber: sumber diolah 2021

Pada table 1.2 dapat di lihat bahwa jumlah absensi karyawan di CV SURYA KENCANA FOOD di rasa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada yang sakit. Rata rata absensi karyawan CV SURYA KENCANA FOOD dalam 5 tahun terakhir adalah 84 %,

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan kenapa presentase absensi karyawan CV. Surya Kencana Food tidak semua 100% hadir itu di karenakan karyawan banyak yang tidak hadir karena sakit dan tanpa keterangan. karyawan CV. Surya Kencana Food tidak bisa mencapai target yang di berikan perusahaan hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak tanggung jawab dengan pekerjaannya. Yang kedua karyawan CV. Surya Kencana Food tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian penelitian diatas peneliti tertarik untuk meneliti Lingkungan Kerja (*Work environment*) Disiplin Kerja (*work discipline*) dan Kinerja karyawan (*employee performance*). Maka penulis menulis judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SURYA KENCANA FOOD ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara terperinci masalah yang akan di teliti adalah Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari masalah diatas dapat di peroleh rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap CV SURYA KENCANA FOOD?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap CV SURYA KENCANA FOOD?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV SURYA KENCANA FOOD
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV SURYA KENCANA FOOD

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, diantara lain manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi CV Surya Kencana Food

Penelitian ini dapat menjadi implikasi sebagai bahan pertimbangan dalam kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah turnover karyawan yang bisa mempengaruhi efektifitas perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat memberika informasi mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan literature penelitian kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas dan tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil dari penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja