

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena bisnis saat ini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) ditandai oleh perubahan signifikan yang dipicu oleh teknologi digital, perubahan demografis, dan tuntutan akan fleksibilitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, bisnis semakin mengadopsi alat digital untuk manajemen sumber daya manusia, seperti aplikasi perekrutan berbasis kecerdasan buatan dan platform pelatihan online. Sebaliknya, kebijakan yang berkelanjutan untuk inklusi dan pengembangan keterampilan diperlukan untuk tenaga kerja yang semakin beragam dan multigenerasi. Selain itu, perubahan gaya hidup dan efek pandemi telah mendorong permintaan untuk fleksibilitas kerja, seperti kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel. Bisnis yang mampu mengikuti tren ini cenderung lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Manajemen meningkatkan efektivitas bisnis diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Elemen penting dalam kemajuan bisnis yaitu sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia potensial yakni pendekatan membantu kemajuan bisnis. Perusahaan harus mengembangkan sumber daya berkualitas tinggi. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang potensial di era modern yang semakin global. Di dalam situasi seperti ini, sumber daya manusia menjadi

komponen penting dalam menjalankan operasi bisnis. Untuk bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan harus mengelola SDM dengan baik, menurut (Kristanti & Lestari, 2019). Sumber daya manusia berperan dalam organisasi karena termasuk dalam komponen secara langsung terlibat dalam operasi organisasi dan memiliki fungsi besar meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat meningkat jika tidak ada rendahnya kinerja sumber daya manusia atau dalam suatu bisnis. Pandangan kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan dalam kuantitas atau kualitas yang dihasilkan oleh performa adalah sesuatu yang dilakukan secara nyata oleh individu dan dapat diamati. Kinerja berasal dari tindakan sendiri, bukan dari hasil atau konsekuensi darinya, pekerja melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kewajibannya.

Hasil kerja pekerja ketika mereka melaksanakan job desk yang diberikan untuk mereka sesuai tanggung jawab mereka disebut kinerja (Mangkunegara, 2011). Hasibuan, (2009) menunjukkan kinerja, juga dikenal sebagai seperti prestasi kerja, hasil dari pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan pada ketepatan, kecepatan. Kinerja atau pencapaian menurut Moehariono, (2012) adalah definisi tingkat kesuksesan tujuan program atau kegiatan kebijakan. Kinerja menjadi masalah utama di dalam sebuah Perusahaan. Proses dan evaluasi terus menerus diperlukan agar kinerja karyawan dapat mencapai kepuasan pekerja. Sumber daya manusia yang berfungsi dengan baik, baik di tingkat individu maupun kelompok kerja terkait langsung dengan keberhasilan upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan dari sebuah Perusahaan ditentukan karena kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka untuk bisa mengerjakan seoptimal mungkin (Hasibuan, 2017). Hasil pekerjaan yang berkualitas dan kuantitas telah dihasilkan seorang anggota staf untuk menjalankan tanggung jawab telah diberi kepadanya, yang didasarkan keahlian serta ketepatan disebut dengan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2012). Dengan adanya lingkungan kerja mendukung, lingkungan kerja non fisik karyawan bisa mempertahankan kualitas kerja mereka.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni menurut: menurut Alex S, (2002), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, 2) Penempatan kerja yang tepat, 3) Pelatihan dan promosi, 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), 5) Hubungan dengan rekan kerja, 6) Hubungan dengan pemimpin. Sedangkan menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui hasil maupun perilaku adalah: 1) Disiplin kerja, 2) Kepuasan Kerja, 3) Lingkungan Kerja, 4) Motivasi Kerja, 5) Gaya Kepemimpinan.

Dari pendapat diatas tampak bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua elemen dapat mempengaruhi secara tidak langsung suatu Perusahaan secara positif maupun negatif (Soetjipto, 2008). Lingkungan kerja non fisik terdiri dari kondisi dalam hubungan kerja antara bawahan, atasan, dan

rekan kerja (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai keadaan tempat kerja di mana karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan ada komunikasi dan hubungan antara sesama karyawan (hubungan horizontal) dan atasan dan bawahan (hubungan vertikal). Yang dirasakan oleh karyawan akan lebih betah di tempat kerja. Selain itu, pekerja lebih mudah puas dengan tanggungjawab dan lebih produktif. Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan ini mencakup peristiwa terjalinnya hubungan dalam pekerjaan, antara karyawan dan pimpinan. Setiap kondisi hubungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk jenis lingkungan kerja. Selain mempengaruhi disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin adalah hal mewujudkan sebuah tujuan dari sebuah bisnis. Menurut (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja merupakan sikap, tindakan, prosedur kerja sebanding dengan aturan organisasi. Menurut Hasibuan, (2017), disiplin adalah ketika seorang pegawai mengikuti semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin adalah ketika seorang anggota staf mengikuti semua peraturan yang berlaku di Perusahaan. Seseorang disiplin harus bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepada karyawannya. Disiplin kerja adalah ketika suatu perusahaan tetap teratur dan lancar untuk mencapai hasil yang terbaik. Kedisiplinan pekerja akan membentuk kondisi kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat menyediakan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika karyawan dimotivasi dalam melakukan tugas secara individual dan kelompok, disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan.

PT. Afan Logam Lestari Jombang adalah salah satu bisnis yang berperan di pengelolaan Limbah B3 Dross, Slag dan Scrap Alumunium. PT. Afan Logam Lestari Jombang terletak di Jl. Budi Utomo, Mlaras, Sumobito, Jombang Jawa Timur.

Logam kedua yang paling banyak digunakan di dunia adalah aluminium, setelah besi serta elemen terbanyak ketiga yang tidak dapat ditemukan dalam bentuk elemen bebas di kerak bumi. Aluminium digunakan dalam banyak hal, seperti konstruksi, industri kelautan, pembuatan pesawat, dan elektronik. Hal ini disebabkan oleh sifatnya yang ringan, konduktif, dan tahan korosi. Aluminium dapat diproduksi secara primer atau sekunder. Penggilingan bahan baku, peleburan kembali dengan garam, pencetakan, dan pendinginan adalah bagian dari proses daur ulang. Perusahaan pengolahan limbah yang terletak di Jombang, Jawa Timur, merupakan subjek penelitian ini.

PT. Afan Logam Lestari Jombang. PT. ini berdiri sudah cukup lama dan mampu bertahan sampai saat ini, hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat baik, kinerja Perusahaan tidak akan baik jika tidak didukung oleh kinerja karyawannya. Dari Gambaran kondisi PT Afan Logam Lestari Jombang mampu bertahan hingga saat ini dan bahkan mampu melebarkan sayapnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Afan Logam Lestari Jombang bisa mencapai target yang dicapai oleh Perusahaan. Diduga bahwa tidak terlepas dari lingkungan kerja non fisik di PT Afan Logam Lestari Jombang. Sebagaimana yang diutarakan oleh saudara Imam, karyawan produksi PT Afan Logam Lestari Jombang, "*Saya merasa lebih nyaman dan produktif di tempat kerja dengan*

lingkungan kerja yang positif dan terbuka untuk diskusi dan ketika seorang atasan memberikan perintah yang jelas, saya merasa lebih yakin dan fokus dalam menyelesaikan tugas saya" serta kinerja karyawan juga tidak terlepas dari disiplin kerja di PT Afan Logam Lestari Jombang sebagaimana diungkapkan oleh saudara Dea selaku karyawan administrasi perusahaan PT Afan Logam Lestari Jombang "Disiplin kerja juga tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Karyawan yang selalu mematuhi prosedur kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik dan minim melakukan kesalahan."

Peneliti menjadi lebih tertarik untuk menyelidiki penelitian sebelumnya karena adanya inkonsistensi penelitian (Panggabean *et al.*, 2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat di atas tidak selalu benar penelitian yang dilakukan oleh (Denis Eka Nurvianti, 2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri)" menyatakan hasil sebaliknya bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula (Silalahi *et al.*, 2021) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam". yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat

di atas tidak selalu benar penelitian yang dilakukan oleh Alfi *et al.*, (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Bay Media Jombang. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fenomena ini.

Berdasarkan fenomena yang telah di sampaikan di atas serta didukung dengan teori dan berbagai penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Afan Logam Lestari Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakangnya adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan logam Lestari Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memudahkan proses penelitian dan sesuai dengan rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari Jombang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut penelitian yang telah dijelaskan, manfaat dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan temuan baru dalam ilmu pengetahuan pemikiran tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat keputusan tentang bagaimana dapat menerapkan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.