

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa selalu diukur dengan laba perusahaan yang besar melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berada di dalamnya. Dalam persaingan bisnis saat ini memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang bermutu sekaligus berkualitas, karena kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan karyawannya. Widodo (2015:2), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang yang memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada. Dikatakan Kasmir (2016), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengolahan pegawai, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi dan karier serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan *stakeholder*. Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan kinerja yang baik dan berdampak langsung pada perusahaan, terdapat juga variabel yang dapat mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Sebagaimana yang dimaksud dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja menurut Hasibuan (2016), adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung

dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan dilandasi keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan, yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menguji hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Perdamaian Tunggal Jaya sebagai tempat penelitian.

Agar memunculkan kepuasan dalam bekerja, perusahaan lebih mengutamakan perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang sedang di jalannya. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut. Menurut (Umam, 2010.) Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang di terima atau perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Maka kepuasan kerja menyangkut sifat dan perasaan yang akan nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Dengan memahami peranan penting dari sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan dan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi karyawan yang bersemangat dan lebih inovatif dalam bekerja.

Pada dasarnya lingkungan kerja sangat berperan penting dalam perusahaan, agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang sedang dijalannya, sehingga kinerja karyawan meningkat juga dibutuhkan komponen yang mendukung di dalam pekerjaan suatu karyawan misalnya kondisi suasana, kondisi kebersihan, kondisi suhu udara serta hubungan kerja yang baik. Maka dari itu setiap perusahaan harus mempunyai lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja

yang baik juga, diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok di dalam perusahaan. Berikut ini data rekapitulasi absensi karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

**Tabel 1.1 Data rekapitulasi absensi karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik pada tahun 2017-2019.**

<b>Kriteria Absensi</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>
Sakit	15	25	35
Izin	20	22	27
Cuti	22	26	30
Alpha	11	16	25
Jumlah hari kerja	312	312	312
Jumlah pegawai	72	65	55
Persentase	29%	36,17%	40,16%

Sumber HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik di tahun 2017 yaitu 29% sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 36,17% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2019 sebesar 40,16%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik, kurangnya tingkat kedisiplinan dan ketegasan yang ketat menjadi faktor utama penyebab ketidakhadiran para karyawan.

Sementara itu dari data rata rata penilaian kinerja karyawan CV. Pedamaian Tunggal Jaya Gresik juga mengalami penurunan pada tahun 2017-2019 akibat dari kurangnya disiplin kerja para karyawan tersebut.

**Tabel 1.2 Data rata rata penilaian kinerja karyawan CV. Pedamaian Tunggal Jaya Gresik pada tahun 2017-2019.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>% Rata rata penilaian kinerja</b>	<b>Keterangan</b>
2017	72	83,15 %	Baik
2018	65	81,30%	Cukup baik
2019	55	78,50%	Kurang baik

Sumber HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata rata kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya mengalami penurunan kinerja yang kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat dari data selama 3 tahun terakhir presentase rata rata penilaian kinerja karyawan terlihat pada tahun 2017 terlihat baik dengan presentase rata rata 83,15%, sedangkan pada tahun 2018 mulai mengalami penurunan dengan presentase rata rata 81,30% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan dengan rata rata presentase 78,50%, hal yang menyebabkan turunnya presentase selama 3 tahun terakhir adalah kurangnya akan disiplin kerja menjadikan karyawan bermalas malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dibebankan dan menyebabkan rata rata presentase kinerja karyawan mengalami penurunan, akibatnya

gaji yang diterima akan dipotong dikarenakan kurangnya kesadaran disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan data yang disampaikan, hasil wawancara dengan HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik, bergerak di bidang industry pembuatan karet gelang (Rubber Bands) dan karet kompon (Rubber Compound), yang berada di Jln. Wringinanom Ds. Kedunganyar Dsn. Patoman. Bidang industry ini didirikan sesuai dengan kebutuhan untuk memberikan pekerjaan kepada masyarakat sekitaran pabrik tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan, disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk menunjang produktivitas perusahaan. Diketahui bahwa disiplin kerja di CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik butuh pembenahan akan pentingnya disiplin kerja, banyak karyawan yang datang terlambat sehingga memperlambat proses produksi, sementara pengamatan dan wawancara dengan HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik, yang dilakukan peneliti dari kepuasan kerja, akibat dari menurunnya absensi selama 3 tahun terakhir maka terjadilah pengurangan karyawan, serta pemotongan gaji karyawan yang sering tidak disiplin tersebut, dan membuat proses produksi lambat dan belum maksimal. Sementara di lingkungan kerja CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik peneliti melakukan pengamatan terdapat banyak fasilitas pendukung di dalam yang masih belum ada seperti kurangnya sirkulasi udara sebagai tempat keluar masuknya udara sehingga membuat suhu udara di dalam sangat panas, ruangan tempat bekerja baik di produksi maupun di kantor letaknya sangat berdekatan membuat semua kotor dan berdebu sehingga mewajibkan memakai masker di saat bekerja. Maka dari itu peneliti menggunakan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik ?
4. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan, tujuan penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan atau pengkoreksian serta referensi untuk pengambilan keputusan disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

2. Universitas PGRI Adibuana Surabaya, dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi MSDM.
3. Peneliti, dapat digunakan sebagai acuan dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat di bidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Masyarakat atau peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan, dan juga dapat mengamalkan ilmu tersebut kepada masyarakat.