

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang maka harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada dengan optimal. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Untuk mengantisipasi perkembangan bisnis ini yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan

terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Disisi lain suatu perusahaan juga tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak bekerja sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik.

Melihat pentingnya sumber daya manusia maka diberlakukan Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Melanjutkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al- Qur'an surah Al-A'raf ayat 10:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعْيِشًا قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ^{١٠}

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hal. 4

Artinya:

Dan sungguh kami telah menempatkan kamu dibumi dan disana kami sediakan sumber penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.² Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2018), hal. 180

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja. Dalam hal ini peran manajemen suatu perusahaan sangat penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja dapat mendukung serta mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dimana lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.³ Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan dengan adanya lingkungan yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik pula.

³ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2006), hal. 23

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik karyawan.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itu dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain lingkungan kerja dan karakteristik individu, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴ Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 193

tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Delta Mina Perkasa merupakan salah satu produsen *fillet* patin yang ada di Kabupaten Tulungagung. Pabrik yang mulai beroperasi pada tahun 2016 berdiri di lahan yang terletak di dua lokasi,. Proses *filet* dikerjakan di Desa Talapan Kecamatan Boyolangu, sedangkan untuk proses pembekuannya dilakukan di Desa Besole Kecamatan Besuki serta mempunyai kantor pemasaran di Sidoarjo. Memiliki 72 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. Delta Mina Perkasa

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	29
2	Perempuan	43

Total	72
--------------	-----------

Perusahaan yang masih berdiri 3 tahun ini, sudah bisa memasarkan *fillet* patin di seluruh Indonesia, bahkan juga sudah bisa mengekspor ke luar negeri. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti keadaan lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja sehingga dalam kurun waktu 3 tahun perusahaan tersebut sudah mampu memasarkan produknya ke seluruh Indonesia bahkan sampai keluar negeri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KARAKTERSTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DELTA MINA PERKASA TULUNGAGUNG".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Semakin ketatnya persaingan didunia bisnis
2. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
3. Perubahan pada lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja yang dapat berubah mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung ?
5. Manakah diantara lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

4. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
5. Untuk menguji manakah diantara lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Sebagai sumbangsih pemikiran terhadap kajian ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

1) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yaitu untuk sumbangsih pemikiran untuk pengambilan kebijakan dalam bidang strategi peningkatan kinerja karyawan.

2) Bagi Akademik

Sebagai sumbangsih pembendaraan perpustakaan di IAIN Tulungagung.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama dan variabel yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja Karyawan.
- b. Data penelitian pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kuesioner (angket).

G. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.⁵

b. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu

⁵ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 275

merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.⁶

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku atau sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.⁷

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.⁸

2. Secara Operasional

Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Dalam penelitian ini objek yang diteliti terdiri dari dua variabel bebas dan variabel terikat. Yang mana variabel bebas meliputi X_1 adalah Lingkungan Kerja, X_2 adalah Karakteristik Individu, X_3 adalah Disiplin Kerja dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

⁶ Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 79

⁷ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016), hal. 1

⁸ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hal. 337

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan kripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait rancangan penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas tentang analisis data dan pembahasan yang menjelaskan apakah lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang temuan-temuan peneliti yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yaitu pernyataan singkat dan tepat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan saran dari penulis mengenai penelitian.