

BAB I

PEHADAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring pertumbuhan dan kemajuan jaman, semua aspek kehidupan berubah, termasuk sektor keuangan perusahaan. Perusahaan adalah unit komersial untuk melaksanakan aktivitas ekonomi yang mempunyai tujuan bisa menghasilkan barang atau jasa,

Pertumbuhan ekonomi yang pesat dapat mendorong para usaha industri untuk menonjolkan serta mencari terobosan dan perkembangan baru yang berarti memberikan hasil yang paling ideal kepada pelanggan sehingga mereka dapat menguasai sebagian dari keseluruhan industri..

Bidang usaha industri menjadi salah satu usaha yang ikut serta merasakan perkembangan ekonomi. Usaha industri memiliki beberapa jenis golongan usaha yang beragam salah satunya produk barang yang terbuat dari plastik dan salah satu contohnya adalah karung. Dari hasil data yang diperoleh pada tahun 2020 menghasilkan produk sebanyak 215.202 karung dan pada 2021 menghasilkan produk sebanyak 178.971 karung. Dari data tersebut bahwa perusahaan atau usaha industri mengalami penurunan hasil produk yang dikarenakan oleh menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi wajib mampu membentuk komunikasi serta kerjasama yang baik dengan karyawan buat mempertinggi produksi serta mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan wajib melakukan ini buat mempertinggi kinerja karyawan. Pengembangan kinerja ialah satu-satunya faktor terpenting dalam menaikkan produktivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat dikatakan

berkembang jika memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam dibidangnya dan pekerjaannya mengalami peningkatan (Adha, 2019).

UD. Karunia Lamongan merupakan salah satu usaha industri dengan skala industri sedang di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi karung yang terbuat dari plastik. Perusahaan ini memproduksi berbagai bentuk jenis karung seperti MON, DSM, CHS, CBI, dan ICA. Sistem tenaga kerja pada perusahaan ini belum berjalan baik, karena terdapat penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kemampuan ketrampilannya, sehingga kinerja karyawan menurun saat melaksanakan tugas yang dibebankan. Menarik untuk diteliti bagaimana keterkaitan lingkungan serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan UD. Karunia.

Kinerja adalah tingkat kemajuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan kewajiban dan memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, (Sugiyatmi, 2016). Sesuai Nadhifah dan Dewi (2018), menyatakan bahwa kinerja yang hebat harus mencerminkan inspirasi, informasi, dan mentalitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja juga adalah hasil sah berasal kualitas serta kuantitas yang disampaikan oleh karyawan, yang terbukti konsisten dengan komitmen yang diberikan.

Menurut Dharmawan (2012), dimensi prestasi kerja yang telah diidentifikasi sesuai dengan standar kinerja organisasi membentuk kinerja pegawai secara umum. Kuantitas dan kualitas hasil yang dihasilkan, serta ketepatan waktu yang direncanakan, merupakan dua karakteristik aspek prestasi kerja yang sejalan dengan pengukuran dampak hasil kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2007) mengatakan ada sejumlah faktor mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut: tempat kerja, kedisiplinan dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, dan etos kerja dalam bekerja. Menurut Hidayat & Taufik (2012), kinerja pegawai juga akan terekam sesuai dengan hasil yang diperoleh selama periode waktu yang ditentukan. Demikian pula, organisasi dapat mengukur kinerja pekerja melalui sifat pekerjaan, jumlah pekerjaan, informasi tentang pekerjaan, perasaan yang dikomunikasikan dan desain yang diambil.

Berdasarkan gambaran diatas, kinerja karyawan adalah kemajuan pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan, yang dapat dinilai melalui kualitas dan jumlah sesuai prinsip organisasi. Dalam hal ini, pekerjaan yang dilakukan sesuai standar, sesuai planning, hubungan antar patner kerja, dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan lima indikator yang menentukan kinerja pegawai dan sikap terkait pekerjaan (Dea & Sundari, 2020). Hal inilah yang dapat menginspirasi atau memotivasi industri untuk menciptakan kondisi dan kemampuan terbaik untuk diterapkan oleh bisnis. sehingga organisasi lebih menonjolkan disiplin kerja dan tempat kerja

Tinjauan komprehensif dari beberapa literatur terdahulu menunjukkan terdapat ketidaksimpulan pada studi terdahulu. Menurut Hidayat & Taufik (2012), penelitian ini melihat bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja, disiplin dan motivasi. Hasil dari tinjauan tadi menyatakan bahwa tempat kerja dan disiplin kerja memengaruhi pelaksanaan yang representatif. Sejalan dengan itu, Qomariyah & Wibowo (2018) menganalisis

pengaruh motivasi, lingkungan, kompensasi serta kompetensi kepada kepuasan kinerja. Konsekuensi tinjauan memberikan ada faktor lingkungan kerja sebagian mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai. Segala sesuatu ditempat kerja yang berpotensi memengaruhi kemampuan pekerja dalam penyelesaian tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Jadi setiap organisasi atau bisnis modern juga memiliki tempat kerja yang berbeda.

Sebaliknya, penelitian Arianto (2013) menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi lingkungan kerja. Ini karena tempat kerja dan iklim mental yang sebenarnya kurang dan tidak mendukung kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Ruang sempit untuk bekerja, kamar mandi yang berantakan, pemberhentian terbatas, dan pekarangan yang kurang dapat diakses yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan studi tersebut, seperti investigasi Pratama & Supriyatin (2020), menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi lingkungan kerja. Nilai sig $0,099 > 0,05$ menunjukkan tidak berdampak.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Tinjauan yang dipimpin oleh Suwondo & Sutanto (2015), Hanafi & Zulkifli (2018), Darmadi (2020), serta Kumiyatun & Sonny (2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut Mufidah, Kuniati, & Krisdianto (2021) menyatakan kinerja karyawan tidak dipengaruhi disiplin kerja. Dari hasil pandangan ini, dapat dijelaskan bahwa suatu kesediaan orang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan karena belum dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam

mematuhi aturan serta dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Purwaningsih, Roswaty & Kurniawan (2021) nilai sig melebihi 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dibuktikan dengan perolehan pengujian hipotesis variabel disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah bentuk pengelolaan SDM yang baik dalam menunjang kualitas dan bentuk kepatuhan terhadap peraturan, berupa tulisan maupun lisan yang sudah ditetapkan. Terlebih lagi, disiplin kerja dapat mendorong seseorang untuk memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi (Sajangbati, 2013). Menurut Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012), sikap, nilai, dan motivasi ialah faktor terpenting mempengaruhi disiplin kerja serta menetapkan harapan bagi karyawan untuk mencapai tujuannya.

Dengan latarbelakang diatas, penulis terpaksa buat menjadikan berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Untuk menjelaskan ikositensi studi-studi terdahulu.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latarbelakang yang disampaikan diatas, peneliti hendak melihat bagaimana keterkaitan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan UD. Karunia Lamongan. Berikut rumusan masalahnya:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan UD. Karunia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia?
3. Apakah lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karunia?

4. Manakah dari kedua variabel tersebut (lingkungan serta disiplin kerja) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Karunia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari penyelidikan ini diharapkan penulis tidak kehilangan orientasi dalam penelitian dan hasil yang diperoleh semoga bermanfaat. Tujuan pengamatan ini adalah:

1. Untuk menentukan apakah kinerja karyawan UD. Karunia secara parsial dipengaruhi oleh lingkungan kerja
2. Untuk menentukan apakah kinerja karyawan UD. Karunia secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
3. Bisa melihat apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan UD. Karunia.
4. Untuk mengetahui manakah dari kedua variabel tadi lingkungan serta disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan kepada kinerja karyawan UD. Karunia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan pengamatan bisa jadi dasar penelitian selanjutnya mengenai keterkaitan lingkungan kerja dengan disiplin kerja di UD. Karunia Lamongan

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Untuk Perusahaan

Diharapkan pengamatan ini bisa memajukan organisasi dan jadi sumber rujukan bagi organisasi UD. Karunia Lamongan. Informasi tentang keterkaitan pada lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

b) Untuk Para Penulis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi serta wawasan baru bagi peneliti. Selain itu juga sebagai latihan buat mentransfer ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penulis melihat bagaimana lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD. Karunia Lamongan

c) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi sebagai referensi bacaan dalam meningkatkan pengetahuan dan menjadi dasar penelitian ilmiah komparatif yang berguna sebagai sumber penelitian selanjutnya. Ujian ini juga sebagai cara untuk berterima kasih kepada perguruan tinggi atas justifikasinya, khususnya di bidang ekonomi.

d) Bagi Masyarakat

Saya berharap ujian ini akan bermanfaat bagi daerah setempat dan menjadikan referensi sebagai bahan korelasi dalam acara-acara administrasi. Dapat membangun informasi dan pemahaman ke daerah setempat dengan tujuan agar mereka mengetahui keterkaitan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam pelaksanaan yang representatif untuk kemajuan dan kesempurnaan organisasi.