

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana ataupun perasaan yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Pada prosesnya kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka setiap perusahaan pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan pada setiap karyawannya.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan

sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2003 dikutip dari Saydam 1996 : 13).

Berdasarkan observasi di PT. Sumber Citra Persada Jombang menunjukkan masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari hasil produk yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, ini terbukti dengan adanya produk yang cacat, hasil produk yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, penyelesaian waktu yang kurang tepat, kurangnya kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang cepat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil realisasi yang dihasilkan. Seperti halnya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja untuk memperoleh target kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja yang pekerjaannya melakukan sesuai standar kerja yang ada. Kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, serta kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

PT. Sumber Citra Persada Jombang adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi sepatu ekspor dan mulai berdiri pada bulan Agustus tahun 2014. Perusahaan melayani pembuatan sepatu *brand* berdasarkan pesanan dari luar negeri seperti Perancis, Belanda dan paling banyak dari Taiwan. Ada beberapa merk sepatu yang diproduksi seperti fladeo, primigi, delmora, munich dan lain-lain. PT. Sumber Citra Persada Jombang yang memiliki 640 karyawan mengalami penurunan kinerja pada awal bulan tahun 2017 lalu. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Sumber Citra Persada Jombang , kinerja dapat dilihat dari penurunan hasil produksi. Berikut adalah data jumlah barang rusak PT. Sumber Citra Persada Jombang tahun 2017.

Tabel 1.1
Data Jumlah Barang Rusak PT. Sumber Citra Persada Jombang
Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Barang Rusak	Presentase
1.	Januari	1.610 pasang	61 pasang	3,7 %
2.	Februari	2.000 pasang	76 pasang	3,8 %
3.	Maret	7.697 pasang	296 pasang	3,8 %
4.	April	8.020 pasang	308 pasang	3,8 %

Sumber : PT. Sumber Citra Persada Jombang,2017

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa barang produksi yang rusak mencapai 741 dari 19.327 jumlah barang produksi pada periode bulan Januari- April tahun 2017. Sehingga perlu adanya peningkatan kualitas barang produksinya agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir. Selain itu ,kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas – tugas yang diberikan oleh atasan masih

sering terjadi seperti pemahaman akan kode barang yang tertera pada barang produksi. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi karyawan baru yang ditugaskan oleh atasannya. Hal ini memungkinkan salah paham antar karyawan di lokasi kerja.

Berdasarkan observasi pada PT. Sumber Citra Persada Jombang diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Dalam kuantitas kerjanya, karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja. Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa diandalkan, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Hal ini juga dapat dibuktikan jumlah produksi yang dihasilkan sebagaimana pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Produksi PT. Sumber Citra Persada Jombang Tahun 2017

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Presentase
Januari	58.000 pasang	56.390 pasang	97,2%
Februari	58.000 pasang	56.000 pasang	96,5%
Maret	58.000 pasang	50.303 pasang	86,7%
April	58.000 pasang	49.980 pasang	86,1%

Sumber : PT. Sumber Citra Persada Jombang, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa selama bulan Januari-April target dan realisasi produksi mengalami penurunan, dimana jam kerja dalam sehari memerlukan 9 jam. Hal ini menunjukkan bahwa selama bulan Januari-April tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga menunjukkan penurunan kinerja karyawan.

Sedangkan dalam lingkungan kerja karyawan terutama lingkungan fisik diketahui kurangnya ruang gerak bagi karyawan produksi dalam melakukan aktifitas pekerjaan karena ruangnya yang sempit. Tata ruang produksi tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara didalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi blower. Dan mesin dimana mengalami macet bahkan ada kendala kecil lainnya.

Sedarmayanti (2009:28) berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap, dan keamanan pada tempat kerja.

Upaya - upaya tersebut bisa saja dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang efektif kepada karyawan sehingga kinerjanya meningkat, memberlakukan lingkungan kerja fisik yang menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh

organisasi agar memberikan sikap adil terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang

baik terhadap penerima layanan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Namun pada kenyataannya, tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Sumber Citra Persada Jombang cenderung fluktuatif bahkan tingkat keterlambatan karyawan mencapai 57,6% dan dianggap kategori tinggi. PT. Sumber Citra Persada Jombang yang memiliki 640 karyawan dan jam aktif kerja pada perusahaan tersebut mulai hari Senin – Sabtu sedangkan untuk hari Minggu perusahaan tersebut diliburkan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategori keterlambatan karyawan PT. Sumber Citra Persada Jombang periode bulan Januari - April tahun 2017.

Tabel 1.3
Kategori Keterlambatan Karyawan PT. Sumber Citra Persada Jombang
Periode bulan Januari – April Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat	Presentase
Januari	356	55,6%
Februari	342	53,4%
Maret	363	56,7%
April	369	57,6%

Tabel tersebut menerangkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan disebabkan oleh angka kehadiran karyawan yang fluktuatif pada empat bulan terakhir tahun 2017. Hal tersebut menunjukkan keterlambatan karyawan kurangnya kedisiplin dalam mengatur waktu, melainkan disebabkan oleh beberapa kategori, seperti masih mengurus keluarga. Mengurus keluarga

meliputi keterlambatan di luar kategori tersebut, seperti mengantar anggota keluarga (anak sekolah), jalan macet, keperluan keluarga, dan acara mendadak. Manajemen kinerja yang diterapkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik yang bermuara pada tingkat kinerja yang diberikan terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi karyawan diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai sebab dari rendahnya kinerja yang berimbas pada penilaian karyawan terhadap kinerja yang telah diberikan. Tidak hanya dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan saja, melainkan kinerjanya selama berada pada suatu perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan ini. Maka perusahaan tersebut dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas dan merujuk pada hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SUMBER CITRA PERSADA JOMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada Jombang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada Jombang ?

1.3 Tujuan Penulis

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis

Dari hasil penelitian ini adapun hal-hal yang dapat dipelajari dan juga sebagai bahan pengkajian yang diharapkan mampu memberikan

sumbangan pemikiran terkait dengan lingkungan kerja fisik , disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi perusahaan bagaimana menerapkan lingkungan kerja fisik , disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik dan benar sehingga lahan pabrik, tenaga kerja dan hasil produksi dapat dikelola secara optimal.

1.5 Batasan Masalah

Dari masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa adanya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja merupakan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam pada penelitian ini penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Kinerja karyawan dipilih karena akan membawa kemajuan terhadap perusahaan.