

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002:56).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan secara optimal keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan memiliki tanggung jawab memberikan lingkungan yang memuaskan bagi karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif perusahaan (Brahmasari dan Suprayitno,2008).

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 yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap perusahaan karena kinerja merupakan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan padanya. Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan sumber daya manusia yang ada. Kinerja karyawan sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak (Bella dkk, 2013).

Berdasarkan observasi di CV. Angkasa Leather Jombang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari hasil pendapatan yang diperoleh tidak stabil tiap bulannya. Ketidak stabilan tersebut jika tidak segera diatasi dengan cara menaikkan kinerja para karyawan akan berakibat fatal. ini terbukti dengan adanya 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.

CV. Angkasa Leather Jombang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan rumah tangga dan makanan ringan yang memiliki 70 karyawan. CV. Angkasa Leather telah memiliki 14 prinsipal dan menaungi 2.870 store di kabupaten Jombang dan kabupaten Mojokerto. CV. Angkasa Leather ini dimiliki oleh Bapak Faruq Hakim dan dipimpin oleh Bapak Eka Andi Supardin sebagai oprasional manajer. Divisi di CV. Angkasa Leather dibagi menjadi 3 divisi tetapi disini peneliti hanya mengambil divisi distribusi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di CV. Angkasa Leather Jombang , kinerja dapat dilihat dari penurunan pendapatan pada perusahaan. Berikut adalah data jumlah pendapatan dalam periode Mei 2019-April 2020.

Tabel 1.1
Pendapatan CV Angkasa Leather dalam Priode Mei 2019-April 2020

No	Bulan	Pendapatan
1	Mei	5,0 M
2	Juni	3,9 M
3	Juli	5,1 M
4	Agustus	5,9 M
5	September	5,2 M
6	Oktober	6,1 M
7	November	6,0 M
8	Desember	5,0 M
9	Januari	5,3 M
10	Februari	5,4 M
11	Maret	5,4 M
12	April	5,0 M

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pendapatan selama bulan Mei 2019-April 2020 yang mengalami naik turun. Hal ini menunjukkan bahwa selama bulan Mei 2019-April 2020 kinerja karyawan mengalami ketidak stabilan. Sehingga perlu adanya peningkatan kualitas dalam pelayanan

pendistribusian agar barang yang dipesan oleh konsumen bisa sampai dalam tepat waktu. Selain itu, kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas – tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi. 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 CV. Angkasa Leather 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.

Tabel 1.2
Pecapaian Target Karyawan CV. Angkasa Leather Divisi Distribusi
Periode Mei 2019 – Apri 2020

No.	Bulan	Target	Pendapatan
1	Mei	5,0 M	5,0 M
2	Juni	5,1 M	3,9 M
3	Juli	5,0 M	5,1 M
4	Agustus	6,0 M	5,9 M
5	September	6,1 M	5,2 M
6	Oktober	6,2 M	6,1 M
7	November	6,3 M	6,0 M
8	Desember	6,1 M	5,0 M
9	Januari	6,0 M	5,3 M
10	Februari	6,0 M	5,4 M
11	Maret	5,5 M	5,4 M
12	April	5,5 M	5,0 M

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. Didalam 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 CV. Angkasa Leather Jombang cenderung fluktuatif bahkan tingkat keterlambatan karyawan mencapai 50,0% dan dianggap kategori tinggi. CV. Angkasa Leather Jombang yang memiliki 70 karyawan dan jam aktif kerja 8 jam/hari pada

perusahaan tersebut mulai hari Senin – Sabtu sedangkan untuk hari Minggu perusahaan tersebut diliburkan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategori keterlambatan karyawan CV. Angkasa Leather Jombang.

Tabel 1.3
Kategori Keterlambatan Karyawan CV. Angkasa Leather Divisi
Distribusi
Periode Mei 2019 – Apri 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat	Persentase
1	Mei	20	28,6%
2	Juni	26	37,1%
3	Juli	29	41,4%
4	Agustus	25	35,7%
5	September	20	28,6%
6	Oktober	26	37,1%
7	November	30	42,8%
8	Desember	33	47,1%
9	Januari	25	35,7%
10	Februari	24	34,2%
11	Maret	30	42,8%
12	April	35	50,0%

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Mei 2019 – April 2020 mengalami naik turun. Hal ini disebabkan karena penerapan disiplin kerja yang kurang optimal, dimana masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja seperti karyawan sering terlambat masuk kerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang rasa tanggung jawab terhadap perintah atasan. Hal ini berdampak pada penumpukan barang yang tidak selesai pendistribusiannya yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tepat waktu.

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.

Selain disiplin kerja salah satu faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sehingga organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja untuk pengembangan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat lebih untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Sedangkan menurut George R. Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Apabila lingkungan kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Hal ini diindikasikan dengan hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara karyawan dengan pimpinan, maupun antara karyawan dengan karyawan merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya

ketegangan yang muncul dalam perusahaan, akan menurunkan kinerja karyawan, dan tidak optimal. Tugas pemimpin adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para karyawan, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul diantara para karyawan. Selain itu pemimpin juga memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan, hal ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atas kinerjanya. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk maju, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang optimal. Selain penghargaan, karyawan juga dijamin keamanannya dalam menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja, yang berpengaruh terhadap kinerja.

Menyadari betapa pentingnya tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik 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 DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI PADA CV. ANGKASA LEATHER JOMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distribusi pada CV. Angkasa Leather Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distribusi pada CV. Angkasa Leather Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian distribusi pada CV. Angkasa Leather Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian distribusi pada CV. Angkasa Leather Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh CV. Angkasa Leather Jombang untuk lebih mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sehingga CV. Angkasa Leather Jombang mampu meningkatkan Kinerja karyawannya dan berdaya saing dengan perusahaan lainnya.