

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini, dengan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan yang disebabkan oleh ketidakmampuan dan kurang baik hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dibutuhkan disetiap perusahaan. Menurut Hasibuan (2011;10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang memfokuskan masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktifitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa untuk keberhasilan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Sedarmayanti (2011;260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang

pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara.

Salah satu usaha/cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental (Suwanto, 2007;89). Karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Rizaini (2008;21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental (non fisik) dimana keduanya memiliki bentuk masing-masing. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Beban kerja non fisik dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2013;15) yaitu lingkungan kerja seperti perilaku, sikap, tindakan tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, dan tempat karyawan bekerja juga perlu mendapat perhatian .

Menurut Sunyoto, (2015;38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja yang dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja dan apabila lingkungan kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto (2015;38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Komaruddin (2012;67) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

Selain faktor diatas, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan, (2011;193) disiplin kerja adalah suatu fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja yang tinggi dan maksimal diinginkan dan diharapkan oleh semua perusahaan tidak terkecuali pada PT. Swabina Gatra yang bergerak dibidang Jasa Cleaning Service yang khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai holding company yang kemudian berkembang seiring waktu telah

melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani kebutuhan pengelolaan dibidang Jasa tenaga kerja, industri, perdagangan, pemeliharaan peralatan, wisata, dan persewaan, akan tetapi kinerja karyawan di bidang jasa tenaga kerja pada bagian pengemasan semen (*packer*) yang ada di perusahaan tersebut masih belum maksimal karena hasil kinerja karyawan pengemasan semen menurun. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini. Permasalahan ini didukung dengan data kinerja karyawan periode Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kinerja Karyawan Pengemasan Semen (*packer*)**  
**PT. Swabina Gatra tahun 2016**

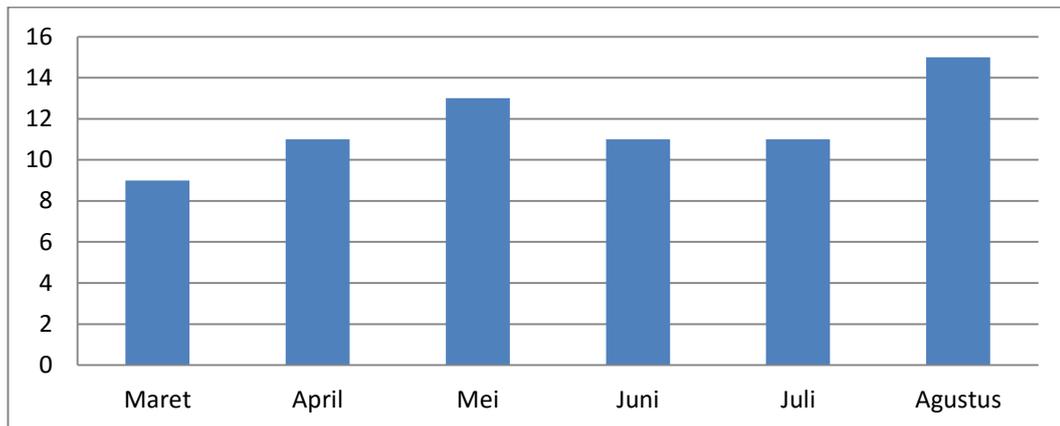
<b>Bulan</b>	<b>Target Unit (Ton)</b>	<b>Hasil Unit (Ton)</b>
Maret	300.000	300.000
April	300.000	299.997
Mei	300.000	299.994
Juni	300.000	299.996
Juli	300.000	299.994
Agustus	300.000	299.991

Sumber : Foreman P2SDM PT. Swabina Gatra

Dari tabel 1.1 disimpulkan bahwa kinerja karyawan pengemasan dikatakan belum maksimal karena hasil kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut menurun. Dapat dilihat di tabel tersebut bahwa target semen yang dihasilkan untuk setiap bulanya adalah 300.000 Ton, akan tetapi unit yang yang dihasilkan tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan.

Permasalahan lain seperti disiplin kerja juga masih sering terjadi. Dapat diketahui bahwa terdapat banyak karyawan bagian pengemasan semen yang sering melakukan kemangkiran yang terus meningkat yang menyebabkan hasil kinerja menurun. Permasalahan ini didukung dengan data tingkat kemangkiran karyawan periode Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

**Grafik 1.1**  
**Tingkat Kemangkiran Karyawan Pengemasan Semen (*packer*)**  
**PT. Swabina Gatra tahun 2016**



Sumber : Foreman P2SDM PT. Swabina Gatra

Dari grafik 1.1 disimpulkan bahwa pada bulan Maret sampai Mei, karyawan yang melakukan mangkir semakin meningkat dan pada bulan Juni sampai Juli kemangkirannya menurun, tetapi pada bulan Agustus karyawan semakin melakukan kemangkiran yang lebih banyak. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap mangkir. Tingkat kemangkiran ini yang mempengaruhi kelancaran produktivitas untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Pengemasan semen di PT. Swabina Gatra Gresik.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen pada PT. Swabina Gatra.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi PT. Swabina Gatra

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Swabina Gatra dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi umum

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan dapat menjadi masukan yang dipercaya dan layak bagi penelitian selanjutnya di bidang perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan mencari solusi bagi permasalahan yang timbul di dunia nyata.