

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Adanya perkembangan tersebut mengakibatkan organisasi harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini. Dalam kehidupan modern yang semakin berkembang organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tetap bersaing di pasaran. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang dapat menentukan efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya bergantung pada kemampuan dan keahlian karyawannya. Karyawan merupakan aset utama pada suatu organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas di perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2016;12)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Permatasari (2019), Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam sebuah organisasi, artinya manusia memiliki peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Widiana (2015;39) kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan yang digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi bagi perusahaan. Sodikin (2017;130) menyatakan bahwa, kinerja adalah *performance* yang merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, atau sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dengan standar yang ditentukan.

PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya (AULJ) merupakan Perusahaan Umum Daerah Lamongan yang berada di bawah Pemerintahan Daerah Kabupaten Lamongan. Perusahaan Daerah Aneka Usaha merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan sejak Tahun 2001 dengan maksud menyediakan pelayanan bagi kemandirian umum untuk mensejahterakan masyarakat dalam rangka pengembangan perekonomian dan pembangunan daerah yang dilandasi dengan peraturan daerah kabupaten lamongan No. 10 tahun 2001 tentang perusahaan daerah Aneka Usaha Lamongan Jaya. Perusahaan tersebut berdiri 31 Desember 2001 yang memperdagangkan usaha atau bisnis pupuk non subsidi dan subsidi dengan penyaluran disebelas kecamatan di kabupaten lamongan. Perdagangan beras lokal, perdagangan elpiji 12 kg dan bekerja sama dengan pihak ketiga yang terkait dengan penjualan ikan dan peternakan dan rencana di tahun 2022 akan mengembangkan usaha di bidang percetakan. Keseluruhan karyawan tersebut di tempatkan di beberapa divisi meliputi administrasi, keuangan, perdagangan beras, perdagangan pupuk, perdagangan elpiji, peternakan, pergudangan, dan *driver*.

Perusahaan mengukur kinerja masing-masing karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, manajemen PERUMDA AULJ mengukur kinerja karyawan dari beberapa aspek yang telah ditentukan sebelumnya oleh manajemen diantaranya yaitu konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, mencintai pekerjaan, pandangan ke depan, adaptif, kontribusi positif, dan kemampuan sehingga dapat diambil tindakan evaluasi atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut adalah tabel 1.1 rekapitulasi kinerja karyawan PERUMDA AULJ 2019-2021.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PERUMDA AULJ 2019-2021**

Aspek	Bobot (%)	Tahun								
		2019			2020			2021		
		Target	Nilai capai	Skor (%)	Target	nilai capai	Skor (%)	Target	Nilai capai	Skor (%)
Konstruktif	12,5	100	83	10,38%	100	79	9,88%	100	60	7,50%
Percaya diri	12,5	100	95	11,88%	100	67	8,38%	100	64	8,00%
Bertanggung jawab	12,5	100	87	10,88%	100	68	8,50%	100	63	7,88%
Mencintai Pekerjaan	12,5	100	91	11,38%	100	84	10,50%	100	71	8,88%
Pandangan ke depan	12,5	100	80	10,00%	100	71	8,88%	100	67	8,38%
Adaptif	12,5	100	79	9,88%	100	80	10,00%	100	66	8,25%
Kontribusi positif	12,5	100	82	10,25%	100	80	10,00%	100	70	8,75%
Kemampuan	12,5	100	80	10,00%	100	67	8,38%	100	64	8,00%
Jumlah	100			84,63%			74,50%			65,63%

Sumber: Administrasi PERUMDA AULJ (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 total presentase kinerja karyawan mencapai nilai 84,63%, kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak 9,13% dengan dengan presentase 75,50%, dan pada tahun 2021 total presentas karyawan kembali mengalami penurunan sebanyak 5,12% menjadi 70,38%. Yang mana diketahui dari masing-masing aspek yaitu konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, mencintai

pekerjaan, pandangan kedepan, adaptif, kontribusi positif, dan kemampuan memiliki nilai bobot penilaian yang seimbang yaitu 12,5%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PERUMDA AULJ selama tiga tahun terakhir tepatnya sejak tahun 2019, 2020, dan 2021 mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan belum memenuhi atau mencapai pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu diperlukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016;189) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2016;192) salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja adalah lingkungan kerja. Budiasa (2021:39) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun kelompok. Widiana (2015;26) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dilihat dari fasilitas yang tersedia, hubungan kerja antar karyawan juga merupakan lingkungan kerja non-fisik yang perlu diperhatikan. Dengan lingkungan kerja yang memadai diharapkan mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Berikut dibawah ini merupakan tabel 1.2 data lingkungan kerja PERUMDA AULJ.

**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja PERUMDA AULJ**

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang Bagus
1	Pencahayaannya	Ada	✓	-	-
2	Pewarnaan	Ada	-	✓	-
3	Tempat Parkir	Ada	-	✓	-
4	Tata Ruang	Ada	-	-	✓
5	Fasilitas				
6	a. Komputer	Ada	✓	-	-
7	b. Printer	Ada	✓	-	-
8	c. Wifi	Ada	✓	-	-
9	d. AC	Ada	-	✓	-
10	e. Telepon	Ada	-	-	✓
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada	✓	-	-
12	g. Mesin Fotocopy	Ada	-	✓	-
13	Keamanan	Ada	-	✓	-
14	Ventilasi Udara	Ada	-	✓	-
15	Kendaraan Kantor (Mobil Penumpang)	Ada	✓	-	-
16	Mobil Muatan (Truk)	Ada	✓	-	-
17	Toilet	Ada	-	-	✓
18	Musholla	Ada	-	✓	-
19	Perbaikan Fasilitas	Ada	-	✓	-
20	Kebersihan	Ada	-	✓	-
21	Kebisingan (Kedap Suara)	Tidak Ada	-	-	✓
22	Kantin	Tidak Ada	-	-	✓

23	<i>Pantry</i>	Tidak Ada	-	-	✓
24	<i>Warehouse</i>	Ada	✓	-	-

**Sumber : Administrasi PERUMDA AULJ (2021)**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi di PERUMDA AULJ adalah fasilitas yang berada di lingkungan perusahaan dapat dikatakan cukup lengkap, namun masih terdapat beberapa fasilitas dalam kondisi yang kurang bagus dan terdapat pula beberapa fasilitas yang tidak dimiliki oleh perusahaan yaitu kantin, *pantry*, beberapa fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik seperti telepon dan juga ruang kerja di perusahaan tidak dilengkapi dengan fasilitas kedap suara yang berfungsi untuk mencegah suara dari luar masuk. Yang mana diketahui tingkat kebisingan di tempat kerja yang cukup tinggi hal ini dikarenakan lokasi perusahaan tepat menghadap ke jalan raya provinsi sehingga hal tersebut tentunya akan mengganggu karyawan saat mengerjakan tugasnya karena suara kendaraan yang melintas sedangkan penataan ruang yang kurang baik juga memberikan kesan tempat kerja yang kurang nyaman. Selain itu ketersediaan sarana toilet yang kurang memadai yaitu perusahaan hanya memiliki satu toilet yang digunakan untuk seluruh karyawan saat bekerja, hal ini menyebabkan karyawan yang ingin ke toilet seringkali harus mengantri terlebih dahulu sehingga pekerjaan karyawan tersebut terganggu atau tertunda. Selain itu, perusahaan juga belum memiliki kantin ataupun *pantry* sehingga karyawan pada saat jam istirahat atau makan siang perlu keluar dari lingkungan perusahaan untuk membeli makanan, hal tersebut tentunya akan mengurangi waktu istirahat karyawan sehingga memungkinkan terjadinya keterlambatan kerja. Budiasa (2021;43) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja diantaranya yaitu : penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara yang cukup, getaran mekanis

pada tempat kerja, aroma pada tempat kerja, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

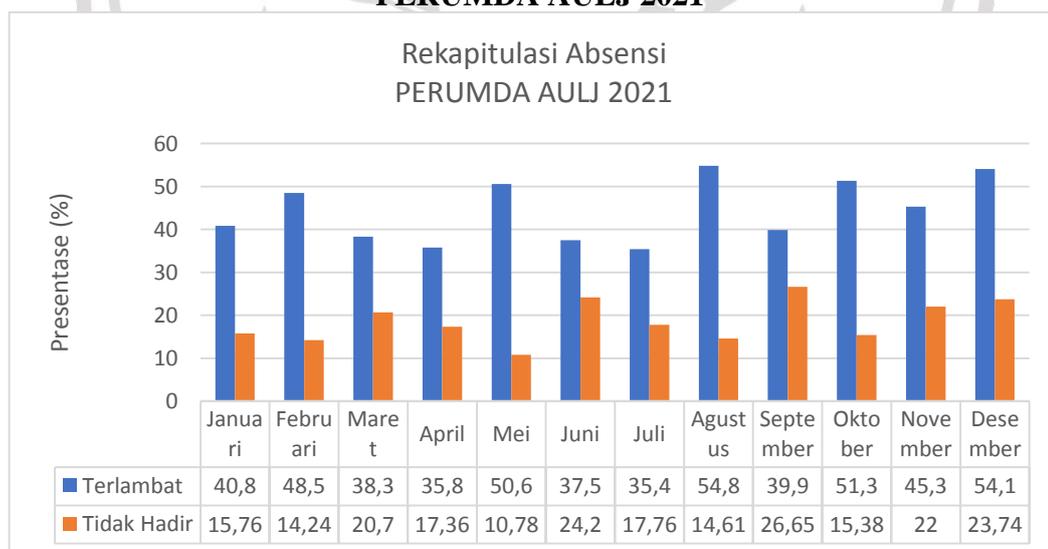
Selain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, PERUMDA AULJ juga memerhatikan tingkat kedisiplinan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Masalah kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil kerja.

Menurut Kasmir (2016;189) salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Dewi dan Harjoyo (2019;94) disiplin kerja adalah alat atau sarana bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan adanya disiplin yang tinggi karyawan akan mentaati segala peraturan sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Menurut Farida dan Hartono (2015;43) disiplin kerja mencakup berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan yang merupakan tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan, pada saat aturan dilanggar, maka kinerja perusahaan akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hasibuan (2016;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dicapai. Seorang karyawan harus mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan, sikap disiplin dapat ditunjukkan dengan absensi dan keterlambatan karyawan.

Meskipun PERUMDA AULJ telah menerapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dijalankan, namun dalam kenyataannya peneliti melihat ada suatu tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh para karyawan, yaitu masih ada beberapa karyawan yang melakukan kegiatan diluar pekerjaan pada saat jam kerja sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera, selain itu tindakan indisciplin yang terjadi di perusahaan ialah absensi baik dari ketidakhadiran maupun keterlambatan kerja. Hasibuan (2016;193) menyatakan bahwa seorang karyawan dikatakan disiplin apabila dapat memenuhi tiga faktor yaitu : mentaati waktu kerja, mematuhi segala bentuk peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan tersebut, serta melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dengan baik dan maksimal.

Berikut dibawah ini merupakan data absensi karyawan PERUMDA AULJ tahun 2021 untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan.

**Grafik 1.3**  
**Rekapitulasi Data Absensi Ketidakhadiran dan Keterlambatan**  
**PERUMDA AULJ 2021**



*Sumber : Administrasi PERUMDA AULJ (2021)*



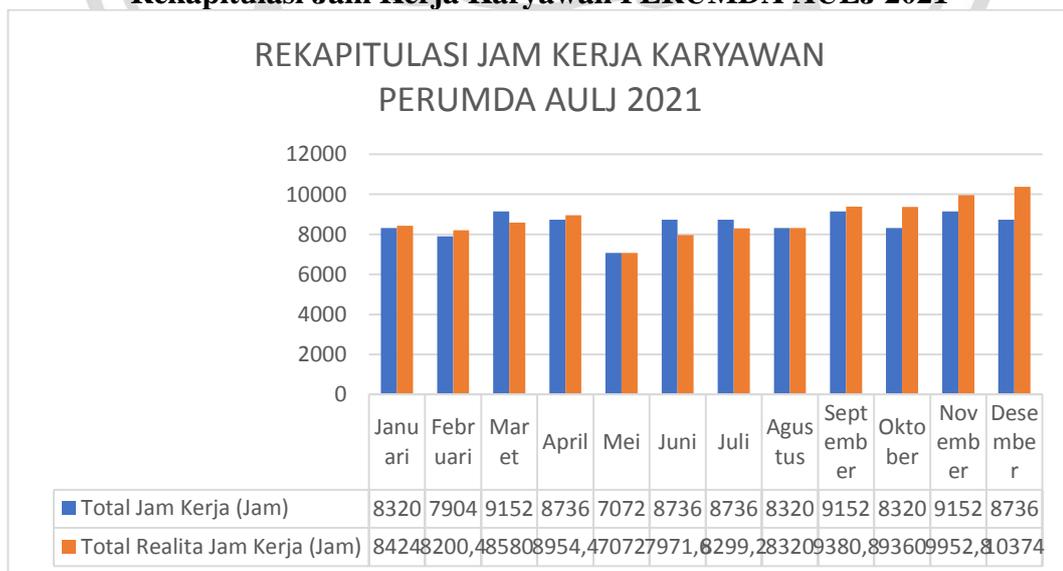
Grafik 1.3 diatas merupakan rekapitulasi absensi karyawan PERUMDA AULJ, diagram dengan warna jingga menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu bulan, sedangkan warna biru menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan. Bulan September 2021 menjadi angka absensi dengan tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi, yaitu mencapai 26,65%, dan dibulan Mei 2021 menjadi tingkat absensi dengan ketidakhadiran karyawan paling rendah dengan presentase 10,78%, dengan total rata-rata presentase ketidakhadiran karyawan ditahun 2021 mencapai 18,60% ketidakhadiran. Selain itu, dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan PERUMDA AULJ dapat dibilang cukup tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan data absensi jam datang. Karena sistem absensi di perusahaan ini sudah menggunakan *fingerprint* hal ini memudahkan untuk mengontrol karyawan yang datang terlambat. Tingkat keterlambatan karyawan PERUMDA AULJ pada bulan Desember 2021 menjadi tingkat keterlambatan tertinggi dengan presentase nilai mencapai 54,1% dan pada bulan Juli 2021 menjadi tingkat keterlambatan yang paling rendah yaitu dengan presentase nilai 35,4%. Dengan rata-rata keterlambatan dalam satu tahun adalah 44,36% dimana seorang karyawan dapat melakukan keterlambatan sebanyak 3 sampai 8 kali terlambat dalam satu bulan. Menurut Farida, Hartono (2015;44) indikator kedisiplinan kerja ialah : absensi, adanya ketrlambatan kerja, seringnya terjadi kesalahan dan adanya pemogokan.

Selain lingkungan kerja dan kedisiplinan, Jeky, dkk (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Permatasari (2019) beban kerja ialah proses untuk menentukan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Koesomowidjojo (2017;21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Nabawi (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, yaitu akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan Meskipun PERUMDA AULJ telah melakukan *monitoring* jam agar karyawan yang bekerja tidak mengalami terlalu banyak kelebihan jam kerja maupun sebaliknya, akan tetapi masih dijumpai masalah terkait kelebihan jam kerja tanpa adanya pemberian kompensasi pada karyawan. Hal ini tentunya akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja oleh karyawan.

Menurut Jeky, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator beban kerja yakni : Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar perkerjaan, dan waktu kerja atau jam kerja karyawan. Dibawah ini merupakan grafik 1.4 rekapitulasi jam kerja karyawan PERUMDA AULJ selama tahun 2021 :

**Grafik 1.4**  
**Rekapitulasi Jam Kerja Karyawan PERUMDA AULJ 2021**



**Sumber : Administrasi PERUMDA AULJ (2021)**

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa terjadi kelebihan jam kerja di bulan Januari, Februari, April, Juni, Juli, September sampai Desember. Yang mana pada bulan Januari jam kerja total karyawan PERUMDA AULJ seharusnya yaitu 8320 jam, namun realita menunjukkan bahwa jam kerja karyawan menjadi 8424 jam atau 8,1 jam per orang dalam sehari, pada bulan Februari yaitu 7904 jam, namun realita menunjukkan bahwa jam kerja karyawan menjadi 8200 jam atau 8,3 jam per orang dalam sehari, dan seterusnya. Jam kerja dengan beban kerja tertinggi terjadi pada bulan Desember, seharusnya jam kerja normal yaitu 8736 jam namun realita menunjukkan bahwa jam kerja karyawan menjadi 10.374 jam atau 9,5 jam dalam sehari. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan pada akhir tahun, baik untuk melakukan tutup tahunan atau pelaporan tahunan, selain itu terdapat karyawan yang merangkap jabatan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan jumlah karyawan seminimal mungkin, seperti direktur yang merangkap jabatan menjadi direktur komersial, staff perdagangan beras merangkap dengan peternakan, dan staff administrasi merangkap dengan perdagangan elpg.

Hal tersebut menjadi fenomena penelitian yang menarik bagi peneliti, yang mana ditemukan dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PERUMDA AULJ mengalami penurunan, sedangkan lingkungan kerja dirasa cukup baik namun tingkat disiplin juga mengalami penurunan. Sehingga perlu juga diselidiki antara keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja, kedisiplinan dengan kinerja dan beban kerja dengan kinerja. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PERUMDA aneka Usaha Lamongan Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PERUMDA aneka Usaha Lamongan Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PERUMDA aneka Usaha Lamongan Jaya

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PERUMDA AULJ, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan manajemen yang terkait dengan

peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui lingkungan, kedisiplinan dan beban kerja dalam peningkatan kinerja karyawan

2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai acuan atau pembanding bagi penelitian selanjutnya.



