

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan iklim organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik guna memperoleh tenaga kerja yang baik dan professional saat mengerjakan tugasnya di organisasi atau instansi. Seiring dengan perkembangan zaman, MSDM sangat dibutuhkan karena untuk mencapai kestabilan suatu organisasi atau perusahaan di tengah persaingan industri diperlukan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi dan baik.

Dalam perusahaan, karyawan merupakan entitas sumber daya manusia yang terpenting untuk mendukung serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan kepentingannya. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengawasi kinerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih baik, hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan [1]. Pengembangan sumber daya manusia melalui upaya meningkatkan kinerja juga merupakan suatu upaya penting dalam penyempurnaan perilaku karyawan sebagai kunci utama yang memegang peranan penting perusahaan

sehingga tingkat produktivitas perusahaan dapat meningkat secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. Oleh karenanya, pengembangan sumber daya manusia pada seluruh karyawan khususnya karyawan bidang produksi sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas hasil produksi suatu perusahaan dan meningkatkan hasil produksi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas hasil produksinya tidak terlepas pada beberapa faktor seperti kinerja karyawan yang baik. Tercapainya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas didorong oleh beberapa hal seperti kualitas lingkungan kerja, kualitas kerja karyawan dan beban kerja yang dibebankan pada setiap individu karyawan.

Kinerja merupakan suatu landasan bagi pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya sangat bergantung pada kualitas karyawan[2]. Peran tersebut tidak dapat terpisahkan dari upaya yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah dapat terwujud dengan sendirinya, akan tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya meliputi keinginan, kemampuan, serta lingkungan [3]. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing individu karyawan.

Setiap perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik bagi pada setiap bidangnya[4]. Tak terkecuali CV. Shelter yang berkegiatan operasional di Ngoro Kabupaten Mojokerto. Salah satu tujuan yang diharapkan oleh CV. Shelter adalah manajemen sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat pada setiap karyawannya terutama karyawan bidang produksi untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan agar dapat bersaing di pasaran. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat diraih secara instan, diperlukan banyak faktor seperti kedisiplinan karyawan, kualitas lingkungan kerja dan tingkat beban kerja yang dibebankan pada karyawan.

Dalam hal ini, kedisiplinan karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Sebab karyawan yang disiplin akan menaati seluruh peraturan yang ada dengan demikian diharapkan karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan dan sikap mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang berlaku di suatu perusahaan [1]. Dalam prakteknya, disiplin lebih ditekankan pada kesadaran individu untuk dapat mengendalikan diri agar senantiasa menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan. Parameter untuk menilai kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari tingginya kesadaran serta keinginan karyawan dalam melaksanakan aturan dan tata tertib serta besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja merupakan

modal utama yang digunakan untuk menentukan tingkat kinerja karyawan (Hasibuan). Mengingat bahwa kedisiplinan karyawan menjadi faktor utama suatu perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksinya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja seharusnya mendapatkan perhatian yang besar baik bagi pimpinan perusahaan ataupun dari karyawan yang bersangkutan [5].

Peraturan CV. Shelter Mojokerto cukup ketat, setiap karyawan diharuskan untuk menaati aturan-aturan tersebut dalam bekerja. Hal tersebut memang umum dilakukan perusahaan dalam mengelola karyawan, terlebih CV. Shelter Mojokerto memiliki ratusan karyawan. Bagi karyawan yang melanggar atau bahkan tidak sengaja melanggar peraturan yang ada tersebut, terdapat beberapa jenis konsekuensi yang harus ditanggung. Beberapa konsekuensi dari melanggar peraturan di CV. Shelter Mojokerto seperti pemberian surat cuti (artinya pada hari pelanggaran tersebut karyawan dianggap libur meskipun masuk kerja), pemberian surat peringatan, dan pemecatan. Pemberian surat cuti dan surat peringatan akan berimbas pada hasil kompensasi kerja karyawan (gaji) diakhir masa kerja. Karyawan yang mendapatkan beberapa jenis konsekuensi tersebut bukan tidak mungkin mengalami tekanan mental dan pada akhirnya menurunkan kinerjanya.

Permasalahan disiplin kerja yang paling sering terjadi di CV. Shelter Mojokerto adalah keterlambatan dan masalah absensi. Karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja akan mendapatkan sanksi dari perusahaan. Permasalahan selanjutnya yakni kesalahan pada saat absensi melalui *finger*, hal tersebut biasanya terjadi karena *error* pada sistem *finger*. Saat terjadi

error tersebut karyawan diharuskan untuk melakukan konfirmasi kepada *Human Resource Development* (HRD) sehingga karyawan tidak dianggap absen dari pekerjaan. Keterlambatan kerja dan kesalahan absensi yang dilakukan karyawan tentunya akan berimbas pada pekerjaan. Dengan tingkat keterlambatan dan kesalahan absensi yang tinggi tentunya memberikan dampak mengganggu kelancaran proses produksi. Selain itu, karyawan mungkin tidak selalu mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, yang bisa berdampak pada kualitas produk dan keselamatan kerja. Sehingga CV. Shelter Mojokerto biasanya akan rutin untuk melakukan pelatihan kepada karyawan dan melakukan pengawasan untuk memastikan semua karyawan memahami dan mematuhi SOP. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, (2023) [6] menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang senantiasa meningkat dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya, diperlukan untuk senantiasa menjaga tingkat kedisiplinan karyawan dalam proses produksi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi perusahaan yang baik.

Di samping itu, terdapat faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan faktor tersebut yakni, lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan tempat kerja karyawan. Hal yang membuat lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bisa bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat[7].. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting hal ini

dikarenakan pada lingkungan ini karyawan melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja tersebut dapat mendorong perkembangan karyawan ke arah yang lebih positif.

Pada Observasi yang dilakukan di CV. Shelter ditemukan bahwa lingkungan kerja pada bagian produksi memang bukanlah lingkungan kerja yang nyaman, karena kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan seperti suhu yang tinggi, kebisingan, dan kurangnya ventilasi. Akan tetapi mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi keramik, lingkungan kerja fisik yang berdebu dan bising merupakan suatu hal yang wajar. Pada dasarnya, lingkungan kerja tidak hanya berbentuk lingkungan kerja fisik, tetapi juga lingkungan kerja non fisik. Dalam hal ini, sesuai dengan pengamatan yang dilakukan, lingkungan kerja non fisik pada CV. Shelter termasuk dalam kategori lingkungan kerja yang sangat mendukung bagi setiap karyawan termasuk pada karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Dalam satu penelitian yang dilakukan oleh Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022 [8] menghasilkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karenanya bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung setiap aktivitas karyawannya. Hal ini disebabkan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban yang diamanatkan. Dengan demikian, karyawan dapat

meningkatkan kinerjanya dengan baik. Hal ini akan berpengaruh pula pada peningkatan kualitas dan kuantitas produksi.

Selain itu, beban kerja juga berpotensi dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dalam hal ini, beban kerja yang berat dapat menyebabkan efek berupa kelelahan fisik maupun mental. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menurunkan minat kerja karena akan menimbulkan rasa bosan pada diri karyawan [9]. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan cenderung menganggap beban kerja mereka sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan meskipun beban kerja tersebut tergolong berat. Dengan demikian, pada dasarnya berat atau tidaknya beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi masing-masing karyawan, beberapa karyawan akan termotivasi dan merasa tertantang dengan besarnya beban kerja yang digantungkan akan tetapi beberapa karyawan akan merasa kewalahan dalam menjalankan beban kerja sehingga akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental.

CV. Shelter merupakan salah satu perusahaan yang cukup diperhitungkan dalam bidang industri keramik. Hal ini dapat dilihat hasil pengamatan yang dilakukan yang menunjukkan bahwa permintaan keramik yang senantiasa meningkat. Dengan meningkatnya permintaan distribusi keramik, maka akan meningkatkan beban kerja karyawannya pula. Beban kerja yang senantiasa meningkat akan memberikan dampak karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Beban kerja yang diterima karyawan CV Shelter berupa target produksi yang tinggi dan jam kerja yang sedikit sehingga menyebabkan seringkali karyawan bagian produksi harus melaksanakan

lembur untuk memenuhi target produksi. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neksen dkk., 2021 [10] menyatakan bahwa beban kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki persepsi tersendiri dalam menghadapi beban kerja yang diberikan. Persepsi atau tanggapan karyawan mengenai beban kerja amat beragam, beberapa diantaranya menganggap beban kerja sebagai motivasi diri agar dapat meningkatkan kinerja masing-masing, beberapa juga menganggap bahwa beban kerja yang berat akan membuat dirinya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga terjadi penurunan kinerja.

Sebelumnya telah banyak penelitian dengan topik serupa dan menghasilkan hasil yang serupa pula seperti tiga penelitian yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jannah, (2021) [9] yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.” Penelitian ini menganalisis apakah beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, selain penelitian yang dilakukan oleh Jannah, (2021) [9] penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Mufida dkk., (2021) [11] yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang diuraikan di atas, bahwa kinerja karyawan bergantung pada karakteristik individu karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung operasional kegiatan karyawan. Meskipun telah banyak sekali penelitian yang meneliti topik ini, penulis tetap tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini. Hal ini dikarenakan pada dasarnya setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yakni CV. Shelter yang beroperasi di Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Penulis meyakini bahwa, dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan kritik dan saran serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk CV. Shelter dalam upaya meningkatkan kinerja dan melakukan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat berjalan baik serta dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Shelter ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor kesadaran untuk disiplin pada karyawan masih tergolong rendah, beban kerja yang berat dan berlebih juga menjadi faktor naik-turunnya tingkat kinerja karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik juga menjadi faktor penentu keseriusan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shelter Ngoro Mojokerto.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto;
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto;
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Shelter Ngoro Mojokerto.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Akademik, diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan pedoman untuk penulisan penelitian selanjutnya;
2. Instansi, diharapkan mampu memberikan kritik dan saran serta evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia pada CV. Shelter Ngoro Mojokerto dan diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat serta dapat menjadi pedoman masukan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.