

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era ekonomi global saat ini perkembangan perekonomian di Indonesia semakin maju dan berkembang pesat, perkembangan ini ditandai dengan munculnya perusahaan baru yang beroperasi di berbagai sektor seperti industri, perdagangan, jasa, dan sektor lainnya yang memiliki maksud yang sama yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Perusahaan yang memiliki potensi pertumbuhan cukup besar yaitu dari sektor industri tekstil karena dilihat dari kemajuannya setiap tahun mengalami peningkatan. Pada Tahun 2019, Indonesia berada pada peringkat ke-8 eksportir tekstil dunia (Purwanti, 2020).

Perusahaan industri tekstil ini juga merupakan salah satu sarana ekonomi yang menunjang kelangsungan hidup sebagian orang, sebab sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan jumlah yang besar. Dengan demikian, lapangan pekerjaan yang tersedia sangat besar. Berkembangnya organisasi atau perusahaan tidak lepas dari tanggung jawab sumber daya manusia karena yang menjalankan rencana-rencana perusahaan adalah manusianya, yang dimaksud dengan manusia disini adalah karyawan atau tenaga kerja. Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat menjalankan fungsinya secara efektif tanpa campur tangan sumber daya manusia yang bermutu dan organisasi tidak bisa menjalankan kegiatannya dengan baik (Suwondo, 2015). Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu perusahaan bergantung pada karyawan perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan tujuan organisasi atau perusahaan terwujud sesuai harapan maka karyawan itu dapat dikatakan mempunyai kinerja baik. Namun, sebaliknya apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik, secara tidak langsung berakibat pada hasil kerja karyawan yang buruk sehingga tujuan organisasi dan perusahaan akan terhambat, bahkan mengalami kegagalan.

Kinerja yaitu pekerjaan yang dapat dikatakan sebagai hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2003). Kinerja dari seorang karyawan dapat tercipta dan terwujud dengan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat diterima karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012), yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, bahkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja yang berkualitas akan mempengaruhi kedisiplinan kerja, kedisiplinan kerja juga berpengaruh kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menimbulkan rasa nyaman dan aman bagi seorang karyawan akan menjadi motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun, lingkungan kerja yang tidak memberikan kesan nyaman akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pekerja sehingga kinerjanya akan menurun. Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa yang menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar para pekerja dan mempengaruhi seseorang itu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Alex S. Nitisemito dalam Ferawati, 2017). Dalam melakukan pekerjaan karyawan memerlukan dorongan yang bisa membuatnya dapat memberikan hasil kerja yang bagus untuk perusahaan, faktor yang dapat menunjang keberhasilan itu adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan untuk karyawan sehingga karyawan itu akan memiliki kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman ketika berada

ditempat kerja tentunya akan berpengaruh kepada kedisiplinan dari karyawan itu sendiri. Disiplin kerja tinggi yang dimiliki dari karyawan tetapi lingkungan kerja tidak mendukung kemungkinan kedisiplinan itu akan menurun karena karyawan tidak nyaman ketika berada di tempat kerja. Sehingga disiplin kerja yang menurun itu akan berpengaruh langsung terhadap kinerja serta produktivitas.

Kedisiplinan yaitu tingkat kepatuhan serta ketaatan pada aturan yang berlaku di tempat tertentu dan orang yang berada disekitarnya bersedia menerima sanksi atau hukuman jika aturan tersebut dilanggar (Fahmi, 2018). Disiplin kerja diperlukan dan harus diterapkan oleh semua karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan sebab hal itu mengarah pada produktivitas dan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Namun, disiplin kerja yang rendah dari seorang karyawan tentu akan menghambat proses produktivitas dan kinerja karyawan dapat dikatakan buruk.

Pernyataan-pernyataan diatas menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerjanya baik kinerja karyawan meningkat dan saat disiplin kerja tinggi kinerja karyawan meningkat. Dari lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dalam banyak penelitian-penelitian sebelumnya, salah satunya yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih membuktikan kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka perlu dilakukannya penelitian kembali dengan objek yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kewalram Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor industri tekstil. Di PT. Kewalram Indonesia terdapat 3 departemen produksi yaitu departemen pemintalan, departemen pembordiran, dan departemen pencelupan. Pada

departemen pemintalan ini menghasilkan benang. Departemen pembordiran menghasilkan kain border, renda, spre, sarung bantal, dan aksesoris lainnya. Sedangkan departemen pencelupan ini memproses kain-kain yang berasal dari departemen pembordiran. Perusahaan ini memasarkan hasil produksinya di dalam dan luar negeri.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. Kewalram Indonesia berada di tingkat yang masih rendah dan setelah dilakukannya pengumpulan data awal dengan melakukan wawancara bersama salah satu karyawan Departemen Pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia, karyawan tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja yang buruk dari salah satu karyawan akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya sehingga berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan.

Adapun data kehadiran karyawan Departemen Pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	
		Kehadiran	Ketidakhadiran
Januari	214	172	42
Februari	214	159	55
Maret	214	187	27
April	218	188	30
Mei	218	190	28
Juni	213	187	26
Juli	213	154	59
Agustus	211	195	18
September	211	175	36
Oktober	210	163	47
November	208	167	41
Desember	208	182	26

Sumber: Departemen Personalia PT. Kewalram Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di setiap bulan pada Tahun 2020 belum maksimal, masih ada karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Pada Tahun 2020, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi berada di bulan Juli yang mencapai 59 Karyawan tidak hadir dari 213 karyawan. Ketidakhadiran seorang karyawan di nilai sebagai kinerja yang buruk. Kinerja yang buruk dapat menghambat proses produksi perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan dan pengamatan awal yang telah peneliti lakukan secara langsung penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia)”**.

B. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan dengan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan masih terdapat kekurangan.
2. Faktor keadaan sekitar tempat kerja dan tingkat kedisiplinan rendah membuat kinerja yang dihasilkan tidak optimal.
3. Sebagian karyawan memiliki tingkat kedisiplinan rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat khususnya dalam lingkungan instansi.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu dan wawasan peneliti untuk melakukan penelitian dalam bidang manajemen SDM.
- c. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan agar kinerjanya lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana yang ada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, lingkungan yang memberikan kesan nyaman dan menyenangkan bagi karyawan akan menjadi motivasi dan meningkatkan semangat kerja. Dampak dari kurang baiknya lingkungan kerja di suatu perusahaan menyebabkan kinerja karyawan

juga menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi buruk dan terganggu. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

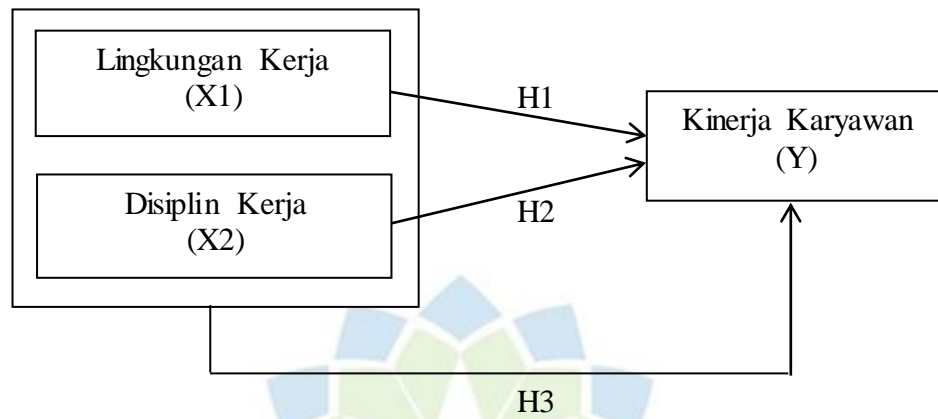
Dalam organisasi atau instansi disiplin kerja merupakan hal yang perlu diterapkan oleh seluruh karyawan yang bekerja karena disiplin kerja termasuk faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Baik buruknya kinerja seorang karyawan tergantung pada tingkat kedisiplinan dari karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai dan Ahmad Fawzi (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk menjalankan komunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati segala peraturan organisasi atau perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Namun, baik buruknya kinerja karyawan bisa terpengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja. Apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat kerja karyawan akan berkurang sehingga tidak dapat memberikan hasil yang baik pula terhadap pekerjaan. Apalagi jika hal itu bersamaan dengan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dan disiplin kerja yang rendah membuat para karyawan tidak melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut menjadi pengukuran kinerja karyawan. Seperti yang

dikemukakan oleh (Robbins, 2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan yaitu hasil yang optimal.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nova Syafrina (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan baru.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekan baru.
2.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa antar variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
3.	Moh. Amir Fiqi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tiara Abadi.
4.	Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani dan Endah Prawesti	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun	Berdasarkan hasil penelitian ini, masalah Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Ningrum (2018)	Manggarai, Jakarta Selatan.	bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan.
5.	Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi.	Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru di SMAN 8 Bekasi.
6.	Gita Dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.

Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

H. Hipotesis Penelitian

Penulis membuat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen pemintalan 1 PT. Kewalram Indonesia.

