

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan baik manajerial maupun operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016:26) menjelaskan bahwa manajemen harus mampu mengambil kebijakan strategis untuk tetap bersaing dan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah mempersiapkan SDM yang berkualitas, karena kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada alat atau teknologi yang digunakan tetapi juga pada manusia yang berada dibalik alat-alat tersebut.

Dalam menghadapi era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tentu saja agar dapat mengikuti persaingan dan lebih kompetitif lagi dalam hal bersaing dengan perusahaan lain, baik didalam negeri maupun di luar negeri. Bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia yang juga ikut meningkat. Sumber daya manusia bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian, mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi (Samudra dkk., 2017:25).

Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan kontribusi yang baik dengan perusahaan. Oleh

karena itu, perusahaan harus mampu menyusun data berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini tentu selaras dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:28) bahwa sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Kemudian lingkungan kerja menurut Rivai (2014:22) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Fenomena lingkungan di PT. Karunia Alam Segar Gresik dilihat dari struktur mulai manajemen sampai karyawan sudah baik. Hanya saja kurang komunikatif pada saat pergantian jam sif kerja. Menurut Purnomo (2015:63) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti : pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan dan penataan barang-barang cukup berantakan.

Menurut Mardiana (2011:98) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi di PT.

Karunia Alam Segar Gresik dengan kondisi lahan yang luas terutama di departemen gudang jadi lingkungan yang luas sehingga ruang gerak bagi karyawan leluasa, bila mana penataan barang-barang teratur dan rapi

PT. KAS (Karunia Alam Segar) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dalam kemasan dengan produk unggulannya yaitu produksi mie instan dengan merek dagang mie sedap. Perilaku karyawan yang tidak disiplin di PT. Karunia Alam Segar Gresik dapat diekspresikan seperti istirahat jam kerja yang belum waktunya jam istirahat. Peranan karyawan dirasa menjadi penting bila dikaitkan dengan pertumbuhan perusahaan yang penuh dengan persaingan kompetitif.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, hal ini akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sinambela (2016:21) menyatakan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya (Hasibuan, 2016:90). Feomena yang terjadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik terkait kedisiplinan kerja adalah karyawan pada saat jam lembur kurang produktif kemudian jam istirahat juga kurang efektif. di PT. Karunia Alam Segar Gresik selalu melanggar jam yang sudah ditentukan oleh

manajemen. Misalnya istirahat kerja belum waktunya jam istirahat kerja. Untuk itu suatu perusahaan akan melakukan manajemen bagaimana untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia tersebut, diantaranya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja Hasibuan (2016:119).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi serta sebagai topik penelitian dan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Gudang Jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik ?
3. Apakah kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik.
- 2 Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik.
- 3 Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen gudang jadi di PT. Karunia Alam Segar Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi

khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang pemasaran dengan adanya penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplina dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Gudang Jadi Di PT. Karunia Alam Segar Gresik diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan baru.

#### **1.4.2 Praktis**

Sebagai langkah kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan, juga sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Gudang Jadi Di PT. Karunia Alam Segar Gresik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Gresik.