

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka semakin meningkat produktifitas perusahaan tersebut, sebaliknya semakin buruk kinerja seorang karyawan maka produktifitas perusahaan akan menurun. (Moehiriono, 2009) keberhasilan kinerja pada suatu organisasi sangat bergantung pada individu yang berada pada organisasi tersebut meskipun berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda. Penilaian terhadap kinerja diperoleh dari hasil kerja setiap karyawan berdasarkan lingkup tanggung jawabnya, sehingga pencapaian kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana individu karyawan tersebut dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya (Rivai, 2009).

Menurut Hariandja (2002, p. 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar merupakan salah satu perusahaan gula di Sulawesi Selatan yang Berlokasi di Desa Parappunganta Kota Takalar. Perusahaan ini menjadi penopang produksi gula yang ada di Sulawesi Selatan sehingga membutuhkan karyawan yang banyak, serta beberapa level jabatan

yang sangat kompleks dengan karakter pekerja yang tentunya berbeda satu sama lain. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka Pabrik Gula Takalar harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja karyawan yang baik guna tercapainya tujuan yang di harapkan.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. (p. 3). Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik.

Menurut Susanty dan Miradipta (2013:13) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan dengan ukuran kuantitas dan kualitas berdasarkan harapan dari tiap karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012:555) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan ditempat kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (sesuai dengan standar yang telah ditetapkan), dan karyawan berperilaku positif yang ditunjukkan dari sikapnya untuk mentaati peraturan perusahaan, dan lainnya.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan sumber daya yang handal, memiliki kemampuan, *skill* serta memiliki kemauan atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepada karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dan berakibat fatal pada perusahaan itu sendiri.

Menurut Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Ahyari (1999, p.124) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Selanjutnya disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi. disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Menurut Hamali (2018) Disiplin adalah pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan berarti karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan akan kondisi disiplin yang baik. Sementara itu, menurut pendapat Malayu (2003) bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik

disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai seorang karyawan.

Objek penelitian penulis PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari karyawan yang ada di PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang semangat kerjanya mengalami penurunan sehingga kinerja dianggap kurang baik dan optimal kendala ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan kurang mendukung misalnya kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan, kurangnya perlengkapan dalam kantor, tingkat kebisingan lingkungan kerja, dan peraturan kerja yang kurang efektif. Padahal untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Pada kendala lingkungan diatas dapat menciptakan ketidaknyamanan pada diri karyawan, hal tersebut menimbulkan hal yang negatif sehingga konsentrasi kerja karyawan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan begitu pekerjaan akan cepat terselesaikan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Dampak selanjutnya yang berhubungan dengan ketentuan jam kerja, pembagian tugas yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga seriap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, serta kapan pekerjaannya dimulai dan selesai yaitu dari disiplin kerja, dengan disiplin membentuk diri kita menjadi pribadi yang lebih terarah dan bukan hanya itu saja, disiplin

membuat kita mengerti bahwa semua hal ada aturan dan harus dipatuhi. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja yang bagus dari karyawan akan sulit di capai kinerja karyawan yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozi Fadillah, Sulastini dan Noor Hidayat (2018). Dengan judul penelitian pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di banjarmasin. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank cabang Banjarmasin di Kalimantan Selatan, dengan pengaruh besar sebesar 66%. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan efek besar 6,6%. Dan Lingkungan Kerja tidak signifikan kinerja Karyawan Bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan pengaruh besar dengan pengaruh besar 11%.

Berdasarkan uraian latar belakang, *research gap*, dan fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, agar diperoleh hasil terbaru dan diharapkan dapat memberi manfaat bagi PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar. Serta untuk kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

penelitian ini dapat memberikan pengalaman belajar dan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah sekaligus sebagai bahan perbandingan antara hal-hal teoritis guna menambah wawasan ilmu pengetahuan.

b) Bagi instansi/perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pedoman pada instansi/perusahaan dalam mengambil kebijakan jika terdapat masalah yang dihadapi terkait dengan variabel yang diteliti guna menciptakan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang