

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu komponen terpenting dari perusahaan yang mendukung keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan adalah sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi pertimbangan utama dan tidak bisa diabaikan keberadaannya oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuannya dan penting untuk dikembangkan kemampuannya.

Seiring berjalannya waktu sumber daya manusia juga dapat menjadi masalah bagi perusahaan tersendiri, khususnya bagi perusahaan yang masih berumur jagung. Perusahaan berharap mendapatkan sumber daya manusia atau calon pekerjanya yang berkualitas, mumpuni dan berkinerja baik dengan harapan dapat membawa perusahaan mereka ke tujuannya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian kemampuan dan kinerja menjadi syarat untuk bersaing dikala persaingan sengit saat ini.

Kinerja bagi perusahaan adalah hal yang paling dihargai, karena merupakan komponen evaluasi dari setiap pekerjaan. Sebagaimana menurut Citraningtyas dan Djastuti (2017: 1) kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan hasil seluruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, otak perusahaan, serta kemampuan dan keterampilan seluruh sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan

pencapaian tujuan. Maka, menjadi suatu keharusan perusahaan untuk terus memperhatikan kinerja para karyawannya.

Perlu kita sadari, pada dasarnya kinerja pada karyawan bukan sesuatu yang yang dapat diperoleh secara instan, melainkan dapat diperoleh dari pembiasaan, pengalaman, dan pengembangan yang kerap dilakukan oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri. Selain itu, kinerja tidak akan terasa manfaatnya bagi perusahaan apabila hasil kerja dari perseorangan saja, melainkan harus dari keseluruhan karyawan yang saling berprogres menuju ke arah yang sama. Sebagaimana menurut Rivai dalam Rompis., dkk (2017: 4298) kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja keseluruhan individu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti norma kerja dan tujuan yang telah ditentukan. Beberapa faktor yang diyakini dapat mendorong kinerja karyawan untuk mendukung tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dan termasuk pekerjaan ataupun tanggung jawab yang berhubungan dengan hubungan karyawan dengan lingkungan, termasuk aspek fisik, psikologis dan sosial yang dapat mempengaruhi kondisi kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerjanya sendiri. Lingkungan kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dalam perusahaan, maka kondisi tersebut dapat memicu daya semangat bekerja. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Prakoso dkk., (2014: 3) lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman dan karyawan akan bekerja secara optimal.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, faktor ini sama pentingnya dalam pelaksanaan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk bekerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku. Sebagaimana menurut Hasibuan (2013: 12) disiplin kerja adalah perilaku dan sikap terhadap perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis perusahaan. Karyawan yang terlatih disiplin dalam pekerjaannya akan berhasil dengan baik karena selalu mempertimbangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat baik bagi organisasi maupun karyawan. Yang pertama manfaat bagi organisasi adalah menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan untuk mencapai hasil yang optimal, dan yang kedua manfaat bagi karyawan adalah terpacu menjadi pribadi yang lebih teratur, tertib, pandai dalam manajemen waktu, sehingga dengan itu dapat meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, keberadaan peraturan menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dalam mengarahkan karyawannya agar tetap disiplin dalam pekerjaannya.

Selain pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang terkadang tidak disadari padahal tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja adalah etos kerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai semangat karyawan yang berkontribusi pada perusahaan. Antusiasme ini datang dari rasa nyaman yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan dengan tingkat antusiasme yang tinggi idealnya akan melakukan pekerjaan yang terus meningkat.

Sinamo dalam Pratana & Abadi (2018: 85) mendefinisikan etos kerja sebagai serangkaian perilaku kerja positif berdasarkan kesadaran, keyakinan inti, dan komitmen total terhadap paradigma kerja yang terintegrasi. Adapun maksud

paradigma dari konsep ini adalah konsep-konsep utama dari karya itu sendiri, meliputi idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku. Perspektif ini berakar pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang dan diterima oleh orang-orang dalam masyarakat.

Dengan pemahaman baru dan saling keterkaitan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang dipercaya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti mempertimbangkan PT Nata Bersaudara Sejahtera (Gayaqua) untuk menjadi objek penelitian yang cocok untuk pembuktian keterkaitan tersebut. PT Nata Bersaudara Sejahtera ini merupakan perusahaan yang terintegrasi dibidang Industri Manufaktur, yaitu mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yang memiliki nilai jual.

Perusahaan ini tergolong masih baru karena baru berdiri ditahun 2017 silam, walaupun demikian perusahaan ini memiliki perkembangan yang cukup pesat, yang mana dalam rata-rata perbulannya mampu menjual ratusan ribu karton air mineral dalam kemasan. Namun, sayangnya PT Nata Bersaudara Sejahtera juga belum sepenuhnya maksimal dalam memperhatikan penilaian kinerja melalui kondisi lingkungan, disiplin, dan etos kerja karyawannya, padahal dengan diketahuinya hal tersebut perusahaan dapat mengantongi data penting yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan untuk pengembangan kualitas karyawan kedepannya.

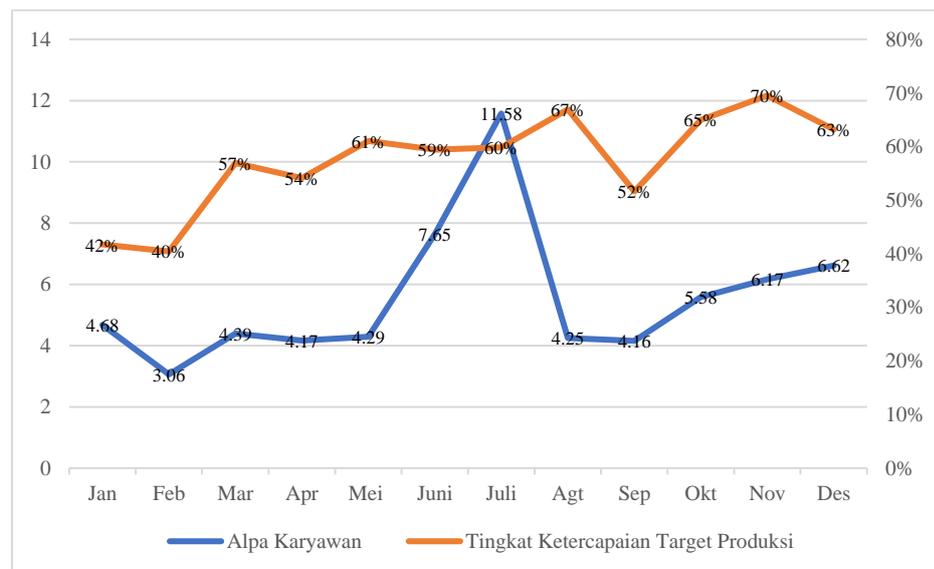
Selama melakukan prasurvei dan wawancara dengan HRD PT Nata Bersaudara Sejahtera, fenomena yang paling tersorot dan berkaitan dengan karyawan adalah disiplin kerjanya. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat alpa/

bolos kerja karyawan di PT Nata Bersaudara Sejahtera selama satu tahun kemarin mengalami fluktuatif, yang mana semakin menuju akhir tahun tingkat alpa mengalami peningkatan. Dengan adanya hal ini, peneliti semakin tertarik untuk mengetahui mengapa hal tersebut bisa terjadi dan bagaimana pengaruhnya terhadap produksi perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi								Ket
		Hadir	%	Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	
Januari	84	2033	93,08	102	4,68	35	1,6	14	0,64	26 hari
Februari	83	1890	94,88	61	3,06	23	1,15	18	0,9	24 hari
Maret	83	1928	92,91	91	4,39	38	1,83	18	0,87	25 hari
April	83	1854	93,07	83	4,17	31	1,56	24	1,2	24 hari
Mei	86	2081	93,07	96	4,29	36	1,61	23	1,03	26 hari
Juni	87	2038	90,1	173	7,65	29	1,28	22	0,97	26 hari
Juli	86	1782	86,34	239	11,58	27	1,31	16	0,77	24 hari
Agustus	86	1846	93,33	84	4,25	25	1,26	23	1,16	23 hari
September	86	2087	93,34	93	4,16	33	1,47	23	1,03	26 hari
Oktober	86	1983	92,23	120	5,58	31	1,44	16	0,75	25 hari
November	96	2290	91,75	154	6,17	32	1,28	20	0,8	26 hari
Desember	93	2205	91,19	160	6,62	28	1,16	25	1,03	26 hari

Sumber: PT Nata Bersaudara Sejahtera (2021)



Sumber: PT Nata Bersaudara Sejahtera (2021)

**Gambar 1.1**  
**Tingkat Alpa Karyawan dan Ketercapaian Target Produksi PT Nata Bersaudara Sejahtera tahun 2021**

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat terlihat adanya fluktuatif tingkat alpa karyawan dan ketercapaian target produksi. Tingkat alpa terendah terjadi di bulan Februari yaitu sebesar 3,06%, dan tingkat alpa tertinggi terjadi di bulan Juli sebesar 11,58%, yang kemudian diikuti penurunan drastis dibulan selanjutnya. Namun beberapa bulan menuju penghujung tahun, tingkat alpa kembali mengalami kenaikan. Selain itu, tingkat ketercapaian produksi juga mengalami fluktuatif, yang seiring dengan naik turunnya tingkat alpa karyawan. Sebagaimana kita lihat dibulan Juli tingkat ketercapaian target produksi hanya 60%, akan tetapi dibulan Agustus karena tingkat alpa karyawan menurun drastis, maka berbanding terbalik dengan tingkat ketercapaian produksi yang meningkat drastis menjadi 67%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat alpa karyawan, semakin rendah tingkat ketercapaian produksi.

Sebagaimana kita tahu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja dapat turut berpengaruh ke tingkat kinerjanya pula. Selama peneliti melakukan survei lanjutan di lingkungan tempat kerja karyawan, berhubung perusahaan tersebut berada di daerah yang gersang dan terhubung langsung dengan jalan raya, sehingga temperatur dan kebisingan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan dalam penciptaan dan pengoptimalan lingkungan yang nyaman agar karyawan merasa aman, nyaman, dan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tentu saja dengan perasaan seperti itu karyawan juga akan terpacu untuk lebih bersemangat/ beretos kerja tinggi, dan tidak akan mengabaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya (alpa).

Dengan kata lain, untuk terciptanya kinerja karyawan yang maksimal tidak hanya dengan menentukan target hasil dari perusahaan saja melainkan hendaknya

memperhatikan peran dari lingkungan kerja, disiplin kerja juga etos kerja sebagai penunjang dalam proses untuk mencapai hasil tersebut. Maka dari itu, peneliti merasa perlu menganalisis lebih jauh untuk mengetahui sejauh mana peranan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Nata Bersaudara Sejahtera ini. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera?
2. Bagaimana disiplin kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera?
3. Bagaimana etos kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera?
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT Nata Bersaudara Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nata Bersaudara Sejahtera?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi lingkungan kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera.
2. Tingkat disiplin kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera.
3. Tingkat etos kerja di PT Nata Bersaudara Sejahtera.
4. Kinerja karyawan di PT Nata Bersaudara Sejahtera.

5. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nata Bersaudara Sejahtera.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat penulisan skripsi dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat belajar untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.

- b. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi staff manajemen terutama dalam menetapkan kebijakan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang

