

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran dalam jalannya sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan dapat ditentukan oleh adanya sumber daya manusianya. Sumber daya manusia salah satu aset penting dalam suatu perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran manusia yang aktif dalam kegiatan organisasi didalamnya perusahaan akan sulit untuk menjalankan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun perusahaan memiliki alat-alat canggih, tetapi apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikannya, maka alat-alat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Oleh sebab itu setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang profesional, kompeten, aktif, dan tekun, agar karyawan yang diharapkan oleh organisasi dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan pada organisasi, tanpa adanya kinerja yang baik keberhasilan akan suatu organisasi itu akan menjadi sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Hasibuan, 2014)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan diukur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari kualitas menunjukkan dari hasil pekerjaan yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kinerja seseorang dapat diukur dengan hasil kerja dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap perusahaan.

Dalam kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016) yaitu kemampuan dan keahlian jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan benar. Lingkungan di tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, jika lingkungan kerja yang diciptakan nyaman, maka hal ini akan meningkatkan hasil kerja seseorang

menjadi lebih baik. Disiplin kerja, dapat berupa disiplin waktu, disiplin mengerjakan apa yang ditargetkan, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja, seorang karyawan jika memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik dan kinerjanya baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu Prasetiya (2016); Putri et al. (2015); Utami et al. (2015) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkungan di sekitar perusahaan yang mendukung dapat menjadikan kinerja karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Namun di sisi lain pada penelitian (Ariyati et al., 2021; Dewi & Pristiyono, 2016) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Putri et al., (2015); Wirya et al., (2020) yang mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika beban kerja yang terlalu banyak, target yang terlalu tinggi, struktur organisasi yang tidak teratur dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. Menurut penelitian Novianti & Mitariani (2017); Prasetiya (2016); Sugiharjo (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat disiplin karyawan cenderung rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja dan tidak disiplin dikarenakan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Usaha Dagang Whin yang telah lama berdiri dari tahun 2010 yaitu UD. WHIN yang berada di Jalan P.B Sudirman No.211, Juranglangak, Senduro, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67361. Usaha ini dulunya merupakan toko bangunan yang mulai merambah ke bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi kesun pintu, kusen jendela, daun pintu, daun jendela yang berbahan dasar dari kayu, serta kusen cor beton lainnya. Sebagai perusahaan yang baru di bidang manufaktur kualitas bahan baku menjadi prioritas penting dalam setiap barang yang diproduksi. Kualitas produk yang baik dan *quality control* akan memberikan kepuasan untuk para pelanggan perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi target perusahaan, tentu tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya. Perusahaan diharus memiliki prinsip “memanusiakan manusia” supaya karyawan yang ada dalam Usaha Dagang WHIN merasa dihargai sebagaimana

para karyawan dianggap penting sebagai asset perusahaan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada kondisi yang mana pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan, yang diharapkan perusahaan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan di perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.1
Hasil Penyelesaian Barang Tahun 2023

No	Bulan Produksi	Nama Barang	Target	Realisasi
1	Oktober	- Kusen Pintu	90 barang	80 barang
		- Kusen Jendela	150 barang	135 barang
		- Daun Pintu	180 barang	170 barang
		- Jendela	150 barang	140 barang
		Jumlah	570 barang	525 barang
2	November	- Kusen Pintu	90 barang	80 barang
		- Kusen Jendela	140 barang	120 barang
		- Daun Pintu	180 barang	155 barang
		- Jendela	150 barang	130 barang
		Jumlah	560 barang	485 barang
3	Desember	- Kusen Pintu	90 barang	85 barang
		- Kusen Jendela	140 barang	115 barang
		- Daun Pintu	180 barang	161 barang
		- Jendela	140 barang	125 barang
		Jumlah	550 barang	486 barang
4	Januari	- Kusen Pintu	90 barang	85 barang
		- Kusen Jendela	140 barang	125 barang
		- Daun Pintu	200 barang	185 barang
		- Jendela	140 barang	125 barang
		Jumlah	570 barang	520 barang
5	Februari	- Kusen Pintu	90 barang	85 barang
		- Kusen Jendela	140 barang	125 barang
		- Daun Pintu	200 barang	185 barang
		- Jendela	140 barang	130 barang
		Jumlah	570 barang	525 barang

Sumber : Data tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Usaha Dagang WHIN (UD. WHIN) mengalami penurunan, pada bulan Oktober kinerja yang dihasilkan yaitu 525 barang, bulan November 485 barang, bulan Desember kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu 486 barang, pada bulan Januari menghasilkan 520 barang dan pada bulan Februari 525 barang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah penurunan kinerja pada karyawan dan jika permasalahan yang ada tidak segera diselesaikan maka akan berpengaruh pada produksi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan peralatan produksi yang masih menggunakan cara tradisional dalam bekerja, peralatan yang kurang memadai, peralatan mesin penghalus ada yang masih manual sebagian, fasilitas yang kurang memadai seperti mushola dan tempat yang nyaman untuk istirahat. Dan pada lingkungan kerja non fisik terdapat permasalahan seperti hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan saling intrik diantara sesama rekan karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang efisien. Lingkungan kerja fisik pada perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan keadaan kerja karyawan yang nyaman guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tempat kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja. Stress kerja merupakan kondisi seorang karyawan mengalami ketegangan dalam bekerja karena adanya tekanan yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan kerjanya maupun diri sendiri. Stress merupakan kondisi seseorang mengalami banyak tuntutan dalam kerja tetapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau tidak tercapai dalam bekerja. Tuntutan yang diberikan perusahaan dengan setiap karyawan harus mendapatkan hasil kerja dengan ketepatan waktu yang diberikan.

Perusahaan juga dihadapkan pada permasalahan yaitu kurangnya fasilitas yang memadai untuk kegiatan operasionalnya seperti mesin penghalus kayu, pemotong kayu dan lainnya, sehingga karyawan masih menggunakan cara manual. Tekanan atasan pada pembagian tugas yang kurang tepat, target waktu yang diberikan atasan

membebankan karyawan. Seperti dalam tabel 1.1 dimana pada bulan Oktober, barang yang diproduksi kusen jendela dituntut menyelesaikan 150 unit barang, bulan November, Desember, Januari dan Februari dituntut menyelesaikan 140 unit barang sedangkan karyawan masih menggunakan alat pengerjaan yang manual sehingga karyawan merasa sulit untuk memenuhi target yang diberikan. Dari permasalahan, diatas karyawan secara tidak langsung mengalami stress kerja karena tuntutan target dari atasan, posisi yang diberikan pada pekerjaan dan fasilitas kurang memadai.

Selain itu terdapat disiplin kerja merupakan hal penting karena kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan, perusahaan dapat efektif dan efisien supaya dapat mencapai hasil yang diharapkan. Bagi perusahaan karyawan hal penting yang harus diatasi, meskipun jumlah karyawan yang cukup perusahaan diharapkan mampu memotivasi karyawan agar produktifitasnya tidak ditunda-tunda dalam melaksanakan tugas agar kinerja karyawan sesuai target. Faktor penurunan kinerja karyawan juga berdampak pada kenaikan jumlah absensi karyawan seperti berikut ini :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan			Jumlah	Lembur
		Absen	Ijin	Sakit		
1	Oktober	2 orang	4 orang	2 orang	8 orang	8 orang
2	November	2 orang	5 orang	2 orang	9 orang	7 orang
3	Desember	3 orang	4 orang	1 orang	8 orang	9 orang
4	Januari	5 orang	6 orang	3 orang	14 orang	7 orang
5	Februari	3 orang	5 orang	3 orang	11 orang	9 orang
Jumlah		15 orang	24 orang	11 orang	50 orang	40 orang

Sumber : Usaha Dagang WHIN Lumajang

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk mencapai 50 orang dengan ijin 24 orang, 11 orang karena sakit, dan 15 orang absen. Hal ini tentu saja berdampak buruk bagi perusahaan, karena karyawan mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah juga. Tingkat kehadiran secara tak langsung menunjukkan disiplin dan komitmen karyawan ketika bekerja ketika karyawan masuk kerja tepat waktu dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Jika sering terlambat, otomatis mengurangi produktivitas dan durasi jam kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan apabila karyawan disiplin maka kinerja karyawanpun baik, ada faktor yang mempengaruhi meningkatnya absensi yaitu karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, adanya tekanan dari perusahaan dan perbedaan pendapat antar karyawan yang berakibatkan stress kerja cenderung terlihat pada tingkat kehadiran, tingkat keluar masuknya karyawan. Selain itu ada karyawan yang masuk dan pulang tidak tepat waktu, dan karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat saat jam istirahat, masih ada yang terlambat masuk dan kebanyakan karyawan mengulur-ulur waktu terkesan tidak peduli dengan jam istirahat yang telah ditentukan yaitu mulai pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB, dan masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa ijin terlebih dahulu. Hal tersebut membuat merugikan bagi perusahaan karena tingkat kedisiplinan yang kurang tinggi diantara para karyawan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. WHIN LUMAJANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat dirumuskan, sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di UD. Whin Lumajang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang?
5. Apakah lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh bersama – sama terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang?
6. Dari variabel lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada UD. Whin Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang.
5. Untuk mengetahui pengaruh bersama – sama lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang.
6. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD. Whin Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja pada UD. Whin Lumajang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan acuan untuk peneliti selanjutnya, terutama pada penelitian yang sejenis mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.