

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi serta tujuan didirikannya perusahaan, penting bagi sebuah perusahaan untuk terus mengembangkan sumber daya manusianya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia merupakan Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Bintoro dan Daryanto, 2017:2). Untuk menghadapi persaingan bisnis dan lingkungan global yang dinamis, perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan tersedianya dana atau teknologi yang canggih, melainkan faktor manusialah yang terpenting. Menurut Nawawi (2014: 9) secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di dalam perusahaan, bila tidak di tunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang di dukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi, keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi. Karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan sehingga perlu di jaga atau dipercayakan dengan baik. Seperti yang dikemukakan

oleh Robbins (2017) menyatakan bahwa karyawan merupakan elemen paling penting atau aset perusahaan dan mengakui bahwa keberhasilan dari suatu perusahaan berkat pengaruh penting yang dimainkan oleh karyawan.

Kinerja dapat dikatakan baik apabila setiap karyawan memiliki potensi untuk memimpin dirinya sendiri, agar dapat menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara efektif sehingga masalah yang terjadi dapat diatasi dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan dalam mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, terkhusus untuk mencapai tujuan dari didirikannya perusahaan.

PT. Anugerah Sawit Doi adalah perusahaan Kernel Crushing Plant (KCP) yang berlokasi di Jl. Medan - Tebing Tinggi, Ujung Serdang, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, merupakan industri atau pabrik yang bergerak dalam pengolahan inti sawit. Hasil dari inti sawit adalah Palm Kernel Oil (PKO) dan Palm Kernel Expeller / Meal (PKE). Minyak inti sawit merupakan produk sampingan dari minyak sawit yang digunakan sebagai bahan baku untuk membuat sabun, oleokimia juga terutama lemak nabati untuk pemanis buatan. Sedangkan, Palm Kernel Expeller / Meal banyak digunakan sebagai campuran bahan baku untuk pakan ternak. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT. Anugerah Sawit Doi, mengatakan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Penyebabnya antara lain ketidaktetapan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas masih sering terlambat, karena tugas yang diberikan melebihi kapasitas jam kerja. Masih banyak karyawan yang mengobrol saat jam kerja, ada karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal. Pada saat bekerja karyawan belum saling mendukung dan memotivasi antara sesama rekan kerja.

Menurut Sugiyono (Kholid dan Muhlis, 2021) menyatakan ukuran sampel untuk melakukan penelitian yaitu ukuran sampel yang layak adalah minimal 30 responden. Kondisi ini diperkuat oleh hasil pra survey yang dilakukan peneliti melalui pembagian kusioner kepada 30 responden PT. Anugerah Sawit Doi.

**Tabel 1. 1 Hasil Kusioner Pra-survey Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	37%	63%
2.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan	34%	66%
3.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan	47%	53%
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien ketika mengerjakan pekerjaan saya	30%	70%
5.	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja	43%	57%

Dari data tabel 1.1 menunjukkan hasil dari pra-survey terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini dibuktikan bahwa masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan

kualitas yaitu sebesar 63%, maupun secara kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 66%, sedangkan karyawan datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan terdapat 53%, masih banyak juga terdapat karyawan yang tidak efektif dan efisien ketika mengerjakan pekerjaannya yaitu 70% serta 57% karyawan belum mampu mengambil keputusan dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2018:189), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu, kedua faktor tersebut harus lebih diperhatikan karena jika kinerja karyawan tidak terpenuhi maka akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian Miranda, Hamid Halin, Meilin Veronica (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin tinggi dan lingkungan kerja non fisik yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sedangkan menurut Zulfah, Mutia (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja karyawan. Namun berpengaruh negatif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik, belum tentu memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menurut Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) juga menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin ialah kesadaran kerja atau kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menuntut agar karyawan dapat bekerja dengan patuh dan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) *Discipline is management action to enforce organization standards* berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin merupakan cara manajemen memperteguh organisasi. Menurut Marlinda dan Hasan (2021) Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan karena tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja dari para karyawannya. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar sesuai yang diharapkan perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik. Adapun sebaliknya jika disiplin kerja karyawan kurang baik maka kinerja yang dihasilkan akan kurang baik. Hasil dari data rekapitulasi keterlambatan karyawan, diketahui kedisiplinan di perusahaan selama tahun 2022 belum maksimal hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Rekap Keterlambatan Karyawan Januari-Desember 2022**

Bulan	Keterangan			
	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Presentase % $(\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100)$
Januari	25	63	153	9,7%
Februari	25	63	168	10,6%
Maret	25	63	148	9,3%
April	25	63	155	9,5%
Mei	25	63	159	10%
Juni	25	63	162	10,2%
Juli	25	63	171	10,8%
Agustus	25	63	182	11,4%
September	25	63	153	9,7%
November	25	63	184	11,6%

Desember	25	63	176	11,1%
----------	----	----	-----	-------

Sumber: Diolah dari primer Rekapitulasi Absensi PT.ANUGERAH SAWIT DOI

Dari tabel 1.1 dapat dilihat keterlambatan karyawan dari bulan januari sampai desember 2022 terus mengalami kenaikan. Pada bulan januari keterlambatan karyawan sebesar 9,7% bulan february turun menjadi 10,6% kemudian bulan maret naik menjadi 9,3%. Pada bulan april ada diangka 9,5% dan terus mengalami kenaikan sampai bulan agustus menjadi 11,4%. Pada september terjadi penurunan angka keterlambatan yang cukup signifikan yaitu 9,7%. Pada bulan november dan desember kembali mengalami kenaikan sehingga angka keterlambatan mencapai 11,1%. Muslimah et al (2017) mengungkapkan bahwa ada masalah kedisiplinan karyawan apabila rata-rata presentase keterlambatan menunjukkan di angka 10% dimana seharusnya bernilai nol (0).

Untuk mendukung data yang diterima oleh peneliti, peneliti juga melampirkan data pra kusioner yang diberikan kepada 30 responden PT.Anugerah Sawit Doi.

**Tabel 1. 3 Hasil Kusioner Pra-survey Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Tidak	Ya
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	30%	70%
2.	Saya selalu pulang tepat waktu sesuai jam kerja	34%	66%
3.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	37%	63%
4.	Saya selalu berhati-hati saat bekerja	34%	66%
5.	Saya selalu bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	30%	70%

Dari data tabel 1.2 menunjukkan hasil bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir tepat waktu pada jam kerja yaitu sekitar 70 %, masih ada karyawan yang pulang duluan atau pulang tidak tepat waktu sesuai jam kerja yaitu sekitar 66%, terdapat juga karyawan yang tidak menaati peraturan yang diterapkan yaitu sekitar 63%, karyawan yang tidak berhati-hati terdapat sekitar 66%, dan kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya terdapat sekitar 70%.

Dari data rekapitulasi keterlambatan dan hasil pra survey menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan karyawan PT. Anugerah Sawit Doi. Rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Belum optimalnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2014:36) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Suwatno serta Priansa (2013:63), mengemukakan ketika pekerja mempunyai rekan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif, serta dapat saling memotivasi, hal ini tentu akan meningkatkan kekompakan serta dapat bekerja sama sehingga pekerja dapat melakukan tugasnya secara efisien serta organisasi dapat mewujudkan tujuannya dengan optimal. Namun dari hasil observasi, peneliti menemukan masih ada karyawan yang merasa kurang nyaman saat bekerja karena lingkungan yang kurang kondusif. Hal ini dinilai karyawan belum mampu bekerja secara bersama. Padahal kerjasama antar karyawan harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, adapun faktor lain yang mempengaruhinya seperti atasan yang kurang memberikan motivasi dan

apresiasi kepada karyawannya, hingga memicu menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga hal tersebut berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh hasil pra survey melalui pembagian kusioner kepada 30 responden PT. Anugerah Sawit Doi.

**Tabel 1. 4 Hasil Kusioner Pra-survey Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan	63%	37%
2.	Rekan kerja saya menciptakan suasana yang kondusif di lokasi kerja	70%	30%
3.	Rekan kerja memotivasi saya agar bekerja dengan baik	53%	47%
4.	Saya dan sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik	63%	37%
5.	Saya dan pimpinan mempunyai karakter saling menghargai	66%	34%

Dari hasil pra survey lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada 30 responden menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerjan dalam mengerjakan tugas yang diberikan yaitu sekitar 63%, Rekan kerja yang tidak menciptakan suasana yang kondusif di lokasi kerja terdapat sekitar 70%, Rekan kerja tidak memotivasi dalam bekerja terdapat sekitar 53%, masih terdapat juga bahwa sesama rekan kerja memiliki hubungan yang kurang baik yaitu sekitar 63%, sedangkan untuk saling menghargai terhadap pimpinan masih ada dan terdapat sekitar 66%.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sawit Doi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang dijelaskan, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan masih kurang menerapkan disiplin kehadiran di tempat kerja.
2. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab hadir tepat waktu di tempat kerja.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga kinerja karyawan tidak stabil.
4. Kurangnya rasa saling mendukung dan motivasi antar sesama karyawan.
5. Komunikasi dan kerjasama antar karyawan yang masih kurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Kurangnya disiplin memakai seragam/APD saat bekerja.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat penting dalam menentukan fokus penelitian agar masalah yang diteliti tidak meluas. Dari permasalahan yang terjadi, penulis hanya membahas Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang dibahas hanya lingkungan kerja non fisik.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian meliputi :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi ?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang baik bagi penulis, bagi lokasi penelitian, bagi perusahaan, bagi universitas, serta bagi peneliti lain.

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ataupun pengetahuan beterkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Doi.

2. Bagi Perusahaan PT. Anugerah Sawit Doi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran ataupun bahan agar menyelesaikan permasalahan yang terjadi beterkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja non fisik, yang mengurangi kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur keputakaan Universitas Negeri Medan beserta dengan disiplin, lingkungan kerja non fisik bagi kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

