

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha semakin pesat hal ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat antar perusahaan. Banyak perusahaan yang melakukan berbagai macam inovasi untuk mempertahankan usaha. Demi mencapai kesuksesan maka perusahaan harus mengontrol dan menjalankan pekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap output yang dihasilkan perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja serta mendapatkan karyawan dengan kinerja yang mumpuni, untuk itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan pemanfaatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja, dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan secara optimal. Menurut Maryati (2022:9) lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berupa sarana dan prasarana yang ada di lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik bisa berupa hubungan antara karyawan satu dengan yang lain dalam lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi maka akan semakin positif kinerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk keberlangsungan kerja karyawan. Selain Lingkungan kerja

faktor disiplin kerja dan motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Logahan (2009:3) kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimiliki selama bekerja dalam perusahaan. Keputusan – keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kinerja karyawan bahkan mampu meningkatkan hasil produksi perusahaan, hasil produksi perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu adanya disiplin kerja yang baik dan efektif serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan selama bekerja dalam perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan output atau produk yang berkualitas dalam produksi setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keselamatan, keamanan proses produksi serta karyawan. UD Berkat Manfaat memiliki lingkungan kerja yang cukup luas serta bersih akan tetapi untuk tempat produksi yaitu di area penggorengan dan pengemasan rambak kurang memiliki pencahayaan yang cukup dan ventilasi yang kurang memadai, adanya ketidak sesuaian antar karyawan akan berpengaruh terhadap hubungan sosialisasi antar karyawan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja faktor disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada UD Berkat manfaat

kedisiplinan dalam bekerja masih sangat kurang, hal ini dapat dilihat dari seringnya pekerja terlambat datang yang mana jam produksi dimulai pada pukul 07.00 – 16.00 terdapat beberapa pekerja yang terlambat datang hingga pukul 08.30 sehingga berakibat pada target produksi yang tidak tercapai pada hari itu, selain itu pengawasan dalam proses produksi juga tidak dilaksanakan dengan baik. Dalam suatu perusahaan juga terdapat suatu faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015) motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD, UD Berkat Manfaat adalah salah satu UMKM yang bergerak di bidang Produksi rambak yang ada di Kabupaten Jember. Berada di Jalan Tanjung No.13 Kecamatan Mangli Kabupaten Jember, didirikan oleh Ibu Jamilah dari dan sudah berdiri selama 42 tahun dari tahun 1981 hingga saat ini UMKM tersebut memiliki 48 karyawan dengan produksi rambak sekitar 300 bungkus perhari. Sistem kerja pada UD. Berkat Manfaat berupa sistem borongan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat ketiga faktor tersebut dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Berkat Manfaat”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat ?

1.3 Tujuan

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkat Manfaat

1.4 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta untuk menentukan kebijakan secara tepat guna mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi dan bahan pengembangan materi pengajaran untuk pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.