

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Instansi atau organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga manusia, walaupun aktivitas instansi tersebut telah memiliki anggaran modal yang cukup besar dengan dukungan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya *teknologi* tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan instansi atau organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan manajemen instansi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkekelanjutan guna mencapai

tujuan organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama

setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapainya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Pada konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah organisasi atau instansi pemerintah terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu pra manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Mengingat sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam suatu organisasi/instansi, maka organisasi harus menyediakan bagian khusus yang mengurus masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pegawai atau karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering

disebut bagian personalia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sebuah organisasi dikatakan bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai, jika kinerja pegawai baik, maka organisasi berhasil memajemen pegawai dengan baik, namun sebaliknya jika organisasi tidak bisa memanej dengan baik pegawai, maka organisasi tersebut gagal dalam mengolah pegawai, hal ini menjelaskan bahwa organisasi wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian pengembangan karir, motivasi dan kompetensi pada pegawai agar bekerja secara maksimal di suatu organisasi, walaupun organisasi memiliki tujuan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak mendapatkan perhatian yang serius. Organisasi harus dapat mengelola pegawai agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola pegawai sangat diperhatikan karena pegawai merupakan faktor

yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena kinerja yang terjadi di CV.WATERDAM yaitu penurunan produktivitas produk karena adanya pandemi COVID yang terjadi membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal karena harus mengikuti protokol yang ada seperti mengurangi jam kerja karyawan.

Tabel 1.1

Data penjualan air mineral pada CV. WATERDAM selama priode 2018-2019

Bulan	WATERDAM GELAS Penjualan (dus)	
	2018	2019
Januari	22.417	8.796
Februari	20.345	8.345
Maret	22.117	9.654
April	19.330	9.878
Mei	18.567	10.024
Juni	19.196	7.998
Juli	18.725	8.914
Agustus	16.456	6.112
September	19.311	9.011
Oktober	13.201	8.655
November	19.472	9.089
Desember	15.678	6.112

CV WATERDAM merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Air Mineral kemasan dan diklaim sebagai leading company ditengah persaingan yang

sangat ketat antar perusahaan Air mineral kemasan. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh

ini, CV. WATERDAM. Belum tersebar seluruh wilayah Indonesia hanya tersebar paling luas di provinsi Jambi saja, sebagai perusahaan perwakilan di daerah dengan segmentasi Air minum kemasan, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey di CV Waterdam Kayu Aro Kabupaten Kerinci masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal.

Belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan, pengaruh kinerja non fisik, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) 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”.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan- hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV WATERDAM dalam lingkungan kerja non fisik yaitu peneliti melihat hubungan antara sesama rekan kurang harmonis seperti kurang bertegur sapa, mereka hanya sibuk dengan pekerjaannya masing- masing dan hubungan antara bawahan dan atasan kurang begitu dekat, hal ini terlihat pada saat atasan datang ke pabrik dan langsung masuk keruarganya, keluar ruangan hanya waktu sholat dan pada saat pulang kerja.

Menurut Rivai (2004: 444) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa

diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri 3 waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV.WATERDAM tentang disiplin kerja yaitu kurang pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dan dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan yang menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seperti contohnya tidak disiplin waktu kerja, kondisi yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2005: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri

atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV.WATERDAM dalam motivasi kerja yaitu atasan tidak memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja lebih rajin dari karyawan lainnya sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, lingkungan dan sarana yang kurang memadai juga menimbulkan kurangnya motivasi terhadap karyawan yang bekerja di CV.WATERDAM.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi lingkungan kerja non fisik, di siplin kerja dan motivasi dalam bentuk proposal yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di CV. Waterdam kecamatan Kayu Aro”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik kerja terhadap kinerja karyawan CV.WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya secara

parsial ?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. WATERDAM dan berapa besar pengaruhnya?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

b. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi penulis selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi CV. Waterdam untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja non fisik, disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan

