

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi maupun ketidak mampuan bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya atau bisa juga karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia disini memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Manajemen menurut *Mary Parker Follet* adalah seni menyelesaikan tugas/pekerjaan melalui tangan dan pikiran orang lain (Kuswandi:3). Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Sumber daya manusia merupakan *asset* utama dalam pengembangan, memajukan, meningkatkan dan mencapai tujuan yang diraihny di segala bidang baik bisnis maupun non bisnis dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apalagi dalam dekade saat ini kompetisi semakin ketat dan tajam baik dalam skala nasional maupun internasional.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang sangat penting yaitu bahwa keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada

kecanggihan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat saat ini sudah memasuki perdagangan bebas, dimana kompetisi yang dihadapi akan lebih sulit dan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena dengan manusialah segala inovasi dapat di realisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi / perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan memberikan ketenangan dan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan

membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yakni sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk karyawannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja disini memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga kinerja karyawan akan menurun. Apabila lingkungan kerja terasa aman, nyaman, dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan karyawan juga akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya. Oleh karena itu, baik lingkungan fisik maupun non fisik dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan juga kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Rivai :2014). Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Reksohadiprojo (2009:151) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja akan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, semua pihak yang terkait dalam perusahaan harus mampu

menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan pada lingkungan kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa nyaman dan aman. Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjagaan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Bejo Siwanto (2012:291) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan pengertian lain menyatakan, disiplin kerja merupakan 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-normasosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2009: 20). Sedangkan menurut Didit Dermawan (2013:41) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu karyawan seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan,

karyawan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pramana dan Sudharma (2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dwipayana (2014) juga menyebutkan perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi peraturan – peraturan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Melalui penerapan disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan. Namun kenyataannya sering terjadi penyimpangan yaitu tidak disiplin. Dalam praktik-praktiknya jika perusahaan mampu mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan dan ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Colquitt, LePine,

dan Wesson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas karyawan mempunyai peran penting dalam kegiatan organisasi usaha. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi peran anggota organisasi, hal ini mengingat ada berbagai tantangan yang seringkali dialami oleh sebuah organisasi. Asyifa (2016) menyatakan bahwa organisasi tanpa ada loyalitas dan kebersamaan karyawan, maka akan menyebabkan perusahaan tidak berjalan baik atau tidak mampu bertahan.

Sugiyarto (2017) menyatakan sebuah perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawannya mempunyai loyalitas yang tinggi. Loyalitas karyawan tinggi memiliki dampak terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan. Loyalitas karyawan bisa digunakan mengukur tingkat kesetiaan pegawai dalam bekerja. Perusahaan dalam usaha menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi, maka perlu menetapkan ukuran yang jelas kriteria-kriteria sebagai acuannya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan loyalitas karyawan, misalnya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang berkaitan, kedisiplinan yang diterapkan perusahaan dan kompetensi, pelatihan karyawan dan komunikasi baik antar karyawan dan

pimpinan. Loyalitas karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Karyawan dengan loyalitas tinggi bahkan dapat mengorbankan waktu yang dimiliki untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan diluar dari *job description* yang dimilikinya, Mele (2012). *Hirschman* (1970) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas menolak untuk keluar dari perusahaan, tidak mengeluh saat menderita, dan percaya bahwa semua akan baik baik saja. Hal ini menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan secara tidak langsung membuat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki pada perusahaan. Dengan adanya perasaan memiliki perusahaan maka akan mengurangi perasaan negatif pada karyawan untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain. Menimbulkan rasa memiliki perusahaan pada karyawan merupakan hal yang sulit namun dapat dilakukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan yang namanya masalah, baik itu masalah yang disebabkan oleh pribadi karyawan ataupun perusahaan, dimana masalah tersebut bisa menjadi faktor terhambatnya tujuan bersama yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Setiap perusahaan juga dituntut agar menyesuaikan dengan perkembangan jaman jika tidak ingin perusahaan tersebut kalah bersaing dengan perusahaan lain baik perusahaan yang baru berdiri maupun perusahaan yang sudah lama. Begitu juga PT. Indofood CBP Sukses Makmur yang terkenal dengan perusahaan yang menguasai pasar dibidang makanan dengan label "*The Symbol of Quality Foods*"-nya. Sebagai

perusahaan yang sudah lama berdiri tidak berarti bebas dari permasalahan. Banyaknya cabang atau distrik selain mempermudah dan mempercepat pemasaran juga mengharuskan perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol standar peraturan yang ditetapkan perusahaan di setiap kantor atau distrik. Begitu pula di kantor Indofood Sukses Makmur Distrik Surabaya sebagai distrik ditengah kota metropolitan Surabaya dengan jumlah karyawan terbanyak se-Jawa Timur dan latar belakang serta kepribadian yang berbeda-beda membuat lingkungan kerja kurang diperhatikan, seringnya mobilitas karyawan dan acara yang mengharuskan karyawan menggunakan alat-alat promosi seperti tenda dan alat masak membuat kebersihan sering terabaikan, banyak alat-alat masak setelah dipakai tidak dibersihkan langsung akan tetapi dibiarkan begitu saja dan baru dibersihkan jika akan digunakan lagi. meskipun sudah ada *Office Boy* di kantor tersebut, akan tetapi jika hanya mengandalkan OB saja tidak akan maksimal mengingat tidak semua pekerjaan bisa di *handel* oleh seorang OB. Kedisiplinan waktu kerjapun kurang diperhatikan, meskipun 2 tahun ini sudah ada absensi *finger* yang mewajibkan karyawan absen dengan jarinya sendiri tetapi sering terabaikan.

Dari pemaparan di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Distrik Surabaya**".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya?
5. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya melalui loyalitas karyawan?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya melalui loyalitas karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya melalui loyalitas karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya melalui loyalitas karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Aspek akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian lain yang sejenis di waktu yang akan datang. Serta dapat memperluas wawasan keilmuan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta diharapkan dapat melaksanakan suatu analisis yang terjadi secara nyata di lapangan sehingga dapat mengetahui secara keseluruhan peranan ataupun pengaruh kinerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan bahan kajian pembaca untuk memahami teori dalam

menejemen sumberdaya manusia serta sebagai masukan dan referensi bagi pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan disiplin, kinerja dan loyalitas karyawan.

### 3. Aspek Praktis

Kepada instansi atau perusahaan yang telah dijadikan tempat penelitian sehingga hasil dari penelitian ini selbihnya dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan agar tercipta SDM yang mampu menjalankan kinerja manajerial yang baik.