

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah meningkatkan daya saing perusahaan. Banyaknya perusahaan atau organisasi baru menunjukkan hal ini. Setiap perusahaan bercita-cita untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya menjadi lebih unggul dan bermutu. Karena sumber daya manusia yang luar biasa mungkin merupakan komoditas terpenting yang mungkin dimiliki perusahaan untuk mencapai potensi penuhnya.

Sumber daya manusia tampaknya merupakan aset bisnis yang paling berharga. Karena sumber daya manusia memainkan peran penting di seluruh strategi dan manajemen bisnis. Hal ini mungkin berdampak pada peningkatan perburuan karyawan yang terampil untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan di era persaingan komersial yang lebih intens ini. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dapat diperoleh untuk memberikan sebuah kompensasi, melatih serta mengelola hubungan kerja (Dessler, 2017). Kesehatan dan keselamatan seorang karyawan dan keadaan yang dimiliki hubungan terhadap keadilan. Oleh karena itu untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dan jika diperlukan untuk perluasan usaha diperlukan adanya tempat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Baik dari segi ketrampilan, pengetahuan dan kedisiplinan sehingga mampu untuk meningkatkan status pekerjaan seseorang.

Prestasi kerja seorang karyawan sangatlah penting. Dengan adanya prestasi kerja, seorang karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja merupakan hasil dari komitmen individu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2017: 05). Jadi, prestasi

kerja bisa didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh seorang karyawan setelah menyelesaikan tugas. Jika kinerja karyawan buruk, dapat mengakibatkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tidak mampu diselesaikan dengan baik. Akibatnya, semakin banyak pekerja yang memiliki prestasi kerja tinggi atau sangat baik, agar karyawan perusahaan termotivasi, serta perusahaan akan siap dapat mempertahankan keunggulan kompetitif. Sebuah prestasi kerja dapat terlihat melalui tingkat kedisiplinan, kepribadian, serta akuntabilitas yang seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas.

Karyawan harus disiplin dalam bekerja untuk memiliki prestasi kerja yang baik. Karena disiplin kerja adalah perilaku yang wajib dipunyai oleh semua individu yang hendak mengikuti atau menyelesaikan semua peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah modal utama dalam memengaruhi sebuah tingkat prestasi seorang karyawan dalam menjalankan sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan, jika seorang karyawan memiliki sikap disiplin kerja maka dianggap mampu untuk menghargai, menghormati serta mematuhi peraturan perusahaan, baik secara lisan maupun non - lisan. Disiplin diartikan sebagai pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan perusahaan (Hasibuan, 2017:193).

Dalam menentukan bahwa seorang karyawan memiliki prestasi kerja tidak hanya harus memiliki sikap disiplin kerja tetapi juga perlu adanya penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja adalah alat untuk menentukan apakah seorang karyawan telah memenuhi tugas dan kewajibannya dengan baik atau tidak. Dalam pelaksanaannya tidak hanya dinilai atau dilihat dari hasil fisiknya, namun juga dilihat dari berbagai hal seperti melakuakn evaluasi kinerja, efisien dan efektivitas dalam bekerja, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran dan loyalitas dalam bekerja. Evaluasi kinerja dapat

berdampak bahkan pada kapasitas individu untuk bekerja (Siregar, 2017). Adanya evaluasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan pencapaian sebelumnya.

Bukan hanya memiliki sifat disiplin kerja dan perlu adanya penilaian kinerja dalam menentukan sebuah prestasi kerja. Tetapi juga lingkungan kerja memiliki peran yang berpengaruh untuk seorang karyawan memiliki sebuah prestasi kerja. Karena lingkungan kerja ini merupakan suatu kondisi yang terjadi atas pekerjaan seorang karyawan dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan komitmennya. Jika seorang karyawan berada di sekitar lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan tersebut merasa nyaman dan mampu mencapai sebuah hasil kerja yang telah diharapkan. Hal itu juga bisa terjadi kebalikannya apabila seorang karyawan berada disekitar lingkungan kerja yang buruk, dia akan merasa kurang nyaman dan tidak akan mampu menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas orang tersebut.

Pentingnya disiplin kerja, penilaian kinerja dan lingkungan kerja pada prestasi kerja karyawan dirasakan juga oleh CV Mapan Jaya. CV Mapan Jaya adalah perusahaan yang berjalan di bidang kuliner. Bisnis yang telah berdiri sejak tahun 1992 kini memiliki 3 cabang restoran yang di wilayah Surabaya. Dengan berdirinya beberapa cabang maka diperlukan juga karyawan yang memiliki kemampuan yang terbaik, bahkan diharapkan seluruh karyawan memiliki sebuah prestasi kerja. Untuk mencari seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan serta diharapkan seriap karyawan memiliki sikap disiplin kerja serta lingkungan kerja juga berpengaruh pada seorang karyawan untuk mencapai sebuah prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang inilah. Peneliti hendak menelusuri tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Mapan Jaya di Surabaya.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah sepanjang penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah di CV Mapan Jaya Surabaya disiplin kerja mempengaruhi parsial prestasi kerja karyawan?
2. Apakah di CV Mapan Jaya Surabaya penilaian kinerja mempengaruhi parsial prestasi kerja karyawan?
3. Apakah di CV Mapan Jaya Surabaya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi parsial prestasi kerja karyawan?
4. Apakah di CV Mapan Jaya Surabaya disiplin kerja, penilaian kerja, dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi parsial prestasi kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bergantung pada pernyataan masalah yang diberikan sebelumnya. Akibatnya, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh dari disiplin kerja untuk prestasi kerja karyawan di CV Mapan Jaya Surabaya
2. mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh dari penilaian kinerja untuk prestasi kerja karyawan di CV Mapan Jaya Surabaya
3. mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh dari lingkungan non fisik untuk prestasi kerja karyawan di CV Mapan Jaya Surabaya

4. mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh simultan dari disiplin kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja non fisik untuk prestasi kerja karyawan di CV Mapan Jaya Surabaya.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Menurut temuan penelitian ini, harus mampu menawarkan keuntungan sebagai berikut:

##### **1.4.1 Aspek Akademis**

1. dengan pengumpulan informasi hingga pemrosesan informasi hingga penyajian penelitian, hasil penelitian diharap dapat membantu kesadaran dan informasi yang lebih besar di dalam topik penelitian
2. temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan tentang kinerja, khususnya di bidang disiplin kerja, penilaian kinerja, serta lingkungan kerja.

##### **1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Sebagai sumber informasi dan wawasan bagi akademisi masa depan, secara khusus yang tertarik dengan dampak disiplin kerja, penilaian kinerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

##### **1.4.3 Aspek Praktis**

###### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dimaksudkan agar bermanfaat bagi dunia usaha dan pihak-pihak terkait. Selain itu, pelaku usaha dapat memperoleh saran tentang cara meningkatkan disiplin kerja, evaluasi kinerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja untuk pekerjanya.

## 2. Bagi Karyawan

Diharap bisa menjadi sumber informasi untuk para pekerja tentang bagaimana menjalankan bisnis sehingga mereka dapat menjaga disiplin kerja dan berkinerja baik, mengetahui lingkungan kerjanya serta mengetahui proses penilaian kinerja.