BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Hasibuan, 2012:3). Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaikbaiknya dengan berbagai sumber yang tersedia (Hasibuan, 2012:10).

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. M. Streers

(2010:38) menyatakan bahwa Efektivitas kerja adalah suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah semangat kerja.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Martharezza Dwi Gatra, 2017). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Robbins, 2010:239). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Saiful (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain

sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisen.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan efektivitas kerja adalah disilin kerja. Hasibuan (2012:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk kemajuan perusahaan tersebut karena dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja yang tinggi akan membentuk semangat kerja akan memberikan dampak pada efektivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2016:85).

Selain lingkungan kerja dan disipin kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan efektivitas kerja adalah penilaian kinerja. Danang (2019) Penilaian kinerja (performance appraisal), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat

dari prosese karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

PT. Pura Barutama Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Manufucture* kertas. Kegiatan yang dilakukan PT. Pura Barutama Kudus adalah memproduksi macam-macam jenis kertas. Tingginya permintaan terhadap kertas membuat pihak manajemen menerapkan sistem kerja *overtime*. Perusahan ini selalu berusaha memberikan produk terbaik kepada konsumen dengan selalu menjaga mutu dan kualitas dari barang yang dihasilkan. Dengan tujuan untuk tetap menjaga mutu dan kualitas, mulai tahun 2007 perusahaan telah menerapkan ISO 9001 : 2000 Tentang Kualitas Manajemen Internasional.

Fenomena yang terjadi pada PT. Pura Barutama adalah mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Dalam penelitian ini, peneliti condong menggunaan lingkungan kerja fisik. Berikut data kelengkapan kerja pada karyawan dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Kelengkapan Kerja
PT. Pura Barutama

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Printer	Ada	Baik
3.	Scanner	Ada	Baik
4.	Mushola	Ada	Baik
6.	Mesin Copy	Ada	Kurang
7.	AC	Ada	Kurang
8.	Lemari Besi	Ada	Baik
9.	Rak Buku	Ada	Cukup
10.	Meja Kerja	Ada	Cukup
11.	Mesin Produksi	Ada	Cukup
12.	Komputer	Ada	Cukup
13.	Dispenser	Ada	Kurang
14.	Telephone	Ada	Cukup
15.	Toilet	Ada	Kurang
16.	Penerangan/ Lampu	Ada	Kurang

Sumber: PT. Pura Barutama Kudus, 2019.

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT. Pura Barutama Kudus bagian produksi.yaitu toilet dengan kondisi kurang baik. Kurang baik disini dimaksdukan bahwa kebersihan kurang terjaga sehingga muncul bau tidak sedap dari toilet ke ruang sekitar. Selain toilet, AC juga dalam kondisi kurang baik hal ini menimbulkan sirkulasi udara yang kurang nyaman bagi karyawan. Penerangan/lampu dirasa kurang terang sehingga sedikit mengganggu penglihatan dalam bekerja. dan untuk mesin produksi dalam kondisi yang cukup baik, akan tetapi jika dibiarkan tanpa perawatan akan menimbulkan kerusakan dan suara kebisingan dalam lingkungan produksi yang sangat mengganggu. Hal ini menandakan bahwa rendahnya lingkungan kerja sehingga

menyebabkan penurunan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Berikut disajikan data kehadiran karyawan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Outsourcing
Bagian Produksi Divisi Cetak dan Finishing
PT. Pura Barutama Kudus
Periode Oktober 2019 sampai Maret 2020

Bulan	Keterangan				
	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan (karyawan)	(%)	Mangkir / Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	(%)
Oktober	189	8	4,23	7	3,70
November	189	5	2,65	9	4,76
Desember	189	5	2,65	5	2,65
Januari	189	12	6,35	9	4,76
Februari	189	10	5,29	11	5,82
Maret	189	13	6,88	7	3,70

Sumber: PT. Pura Barutama Kudus, 2020

Pada tabel 1.2 menunjukkan terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020. Pada bulan Oktober 2019 jumlah keterlambatan karyawan sebanyak 8 orang (4,23%). Pada bulan Januari 2020 keterlambatan karyawan meningkat yaitu 12 orang (6,35%). Begitu juga yang terjadi pada jumlah karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Pada bulan Oktober 2019 sebanyak 7 orang (3,70%). Meningkat pada bulan Februari 2020 menjadi 11 orang (5,82%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan

outsourcing produksi bagian cetak dan finishing PT. Pura Barutama Kudus rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi rendah sehingga berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Permaslaahan terkait penilaian kinerja adalah ada rasa takut karyawan Karena ketidakjelasan kriteria standar penilaian sehingga baik buruknya kinerja bawahan menjadi sangat subjektif (unsur suka atau tidak suka atasan terhadap bawahan amat dominan terhadap nilai kinerja bawahan), padahal hasil penilaian kinerja menentukan banyak hal penting bagi bawahan. Hal ini dapat menimbulkan rendahnya komitmen organisasi sehingga berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Penelitian-penelitian mengenai efektivitas kerja karyawan telah dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Ummi Kultsum (2017) menyebutkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Abel (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Martharezza (2017) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Saiful (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian tentang dilakukan oleh Andre (2017) menyebutkan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Danang (2019)

menyebutkan bahwa penilaian kinerja kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pura Barutama Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel eksogen terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, penilaian kinerja. Variabel endogen adalah komitmen organisasi dan efektivitas kerja.
b. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Pura Barutama Kudus.
c. Responden yang diteliti adalah karyawan *outsourcing* produksi bagian cetak dan finishing PT Pura Barutama Kudus.
d. Penelitian ini dilakukan 4 bulan sejak bulan September sampai bulan Desember 2020.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Pura Barutama Kudus adalah fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT. Pura Barutama Kudus bagian produksi.Toilet, AC, penerangan/lampu dan mesin produksi memiliki kondisi yang kurang baik, hal ini menandakan bahwa rendahnya lingkungan kerja sehingga menyebabkan penurunan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan (tabel 1.1).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan outsourcing produksi bagian cetak dan finishing PT. Pura Barutama Kudus rendah (tabel 1.2). Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi rendah sehingga berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Permaslaahan terkait penilaian kinerja adalah ada rasa takut karyawan Karena ketidakjelasan kriteria standar penilaian sehingga baik buruknya kinerja bawahan menjadi sangat subjektif (unsur suka atau tidak suka atasan terhadap bawahan amat dominan terhadap nilai kinerja bawahan), padahal hasil penilaian kinerja menentukan banyak hal penting bagi bawahan. Hal ini dapat menimbulkan rendahnya komitmen organisasi sehingga berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pura Barutama Kudus?
b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pura Barutama Kudus?
c. Bagaimanakah pengaruh penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pura Barutama Kudus?
d. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Pura Barutama Kudus?

e. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Pura Barutama Kudus?
f. Bagaimanakah pengaruh penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Pura Barutama Kudus?
g. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Pura Barutama Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pura Barutama Kudus.
b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pura Barutama Kudus.
c. Menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pura Barutama Kudus.
d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Pura Barutama Kudus.
e. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Pura Barutama Kudus.
f. Menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Pura Barutama Kudus.

g. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Pura Barutama Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan konstribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi pada PT Pura Barutama Kudus.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan konstribusi pemikiran kepada perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi pada PT Pura Barutama Kudus.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS