BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman di era ini yang semakin pesat dan maju mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus bertambah dan berkembang, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak pada bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan tekhnologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Kemudian, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan di realisis dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga

harus memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan akan memualai pekerjaannya dan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat dapat meningkatkan efisiensi. Menurut Nitisemito (2010:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Setiap suatu organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang kinerjanya baik dan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Faktor-faktor yang mendukung diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja da *human relaton*. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Fenomena yang terdapat pada pengrajin pisau di Desa Hadipolo Kecamatan Jekulo adalah penerangan dan kebersihan

yang masih kurang maksimal. Fenomena yang terjadi ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di sana.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:141), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar. Fenomena yang menyangkut disiplin kerja adalah masih ada karyawan yang tidak mematuhi perintah atau aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Fenomena tersebut terjadi karena karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pemimpinnya maka akan merasa malas saat diberikan tugas atau pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meningkatnya efektivitas para karyawan tidak lepas dari adanya *human relation* membuat orang-orang yang terlibat dalam organisasi saling berinteraksi secara pribadi tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi. Fenomena yang menyangkut *human relation* ini adalah hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang kurang dekat sehingga komunikasi yang terjalin kaku, selain itu pimpinan kurang memperhatikan bawahannya. Menurut (Siagian, 2013:7) *Human*

relation adalah hubungan manusiawi keseluruhan hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Pengertian *human relation* menurut Mangkunegara (2013:201) menyatakan bahwa hubungan manusiawi adalah keseluruhan rangkaian baik bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikan rupa agar tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan. Pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *human relation* adalah hubungan manusiawi baik bersifat formal maupun informal antara atasan dan bawahan yang dibina sedemikan rupa agar tercipta suatu suasana kerja yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan belum didapat hasil yang konsisten. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Wungkana, dkk (2015) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiyani dan Nugrahaeni (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai *human relation* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Susanti, dkk (2014) bahwa hubungan antar manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) Secara parsial, *human relation*s tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi adalah adanya persaingan yang semakin ketat di industri pengrajin pisau ditambah lagi dengan masuknya pisau-pisau buatan China yang mempunyai harga yang lebih murah menuntut pihak pengrajin untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung diantaranya kebisingan yang mengganggu masyarakat sekitar, kurang nyamannya tempat kerja karena masih bersifat konvensional, ditambah lagi dengan disiplin kerja karyawan yang kurang tertib dalam mentaati waktu kerja. Disamping itu adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara karyawan lama dengan karyawan baru menjadikan kinerja pengrajinan pisau di desa Hadipolo kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang dan perbedaaan penelitian di atas maka penulis mengambil judul penelitian **"ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP**

KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus)”.

1.2. Ruang Lingkup

Mengacu pada uraian latar belakang diatas, maka ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengrajin pisau di Desa Hadipolo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pengrajin pisau di Desa Hadipolo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus. Ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

1.2.1. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Pengrajin Pisau Desa Hadipolo.

1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel hubungan antar manusia *(human relation).*

1.2.3. Kinerja dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan lingkungan fisik maupun non fisik, kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, serta hubungan antar karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian dapat dirumuskan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan hubungan antar manusia *(human relation)* merupaka

faktor penting dalam perusahaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila ketiga faktor tersebut dapat terjalin dengan baik maka hal ini dapat mendorong karyawan untuk bersedia menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (efektif dan efisien) dalam upaya yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dan latar belakang masalah, maka pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin pisau di Desa Hadipolo.

1.3.2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.3.3. Apakah hubungan antar manusia *(human relation)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.3.4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan hubungan antar manusia *(human relation)* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penilitian ini adalah:

1.4.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.4.2. Menganalisis pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.4.3. Menganalisis pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap kinerja karyawan Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.4.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan Pengrajin Pisau di Desa Hadipolo.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tempat untuk menerapkan teori yang didapat selama mengikuti kuliah dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia. Selain itu juga dapat digunakan sebagai penambahan referensi dan bahan ba
manajemen sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan pihak perusahaan dalam mengambil langkah-langkah kebijaksanaan untuk meningkatkan disiplin kerja kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.