

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Edison *et al*, 2017).

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang – orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001).

Sumber Daya Manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu – satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan krasa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Faustino, 2002:2).

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal

diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan (Hasibuan, 2009).

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan membuat karyawan semangat untuk hadir ke kantor, bekerja dengan sesuai target. Lingkungan kerja yang baik menjadikan perusahaan akan lebih produktif dalam melakukan proses produksi, pemimpin berkewajiban menciptakan lingkungan tempat bekerja yang kondusif dan positif untuk mendukung kinerja karyawannya.

PT. Djarum Oasis Kudus adalah perusahaan perseorangan perusahaan rokok terbesar di Indonesia yang berlokasi di Gondang Manis Kudus. Penelitian ini

berfokus pada masalah komitmen organisasi adalah *turnover* dan lingkungan kerja fisik yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan diperkuat fenomena yang ada.

Table 1.1
Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Djarum Oasis Kudus
Tahun 2020

| Kebisingan | | | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|
| Tahun | Packer (decibel) | Maker (decibel) | Input Data (decibel) | NAB |
| 2020 | 89,5 | 89,5 | 89,5 | 85 |
| Pencahayaan | | | | |
| Tahun | Packer (lux) | Maker (lux) | Input Data (lux) | NAB |
| 2020 | 290 | 290 | 290 | 300 |
| Suhu | | | | |
| Tahun | Packer (celcius) | Maker (celcius) | Input Data (celcius) | NAB |
| 2020 | 27,8 | 27,8 | 27,8 | 18-30 |

Sumber PT. Djarum Oasis Kudus 2020

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik di PT. Djarum Oasis Kudus kurang memenuhi standar NAB (Nilai Ambang Batas). Diketahui data kebisingan dari bagian packer, maker, dan input data pada tahun 2020 melebihi nilai ambang batas yang nantinya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan terganggu. Diketahui juga data pencahayaan dari bagian packer, maker, dan input data tahun 2020 dibawah nilai ambang batas yang tidak mempengaruhi pandangan mata karyawan menjadi silau terhadap pencahayaan yang terlalu terang dan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan efek rasa giat dalam bekerja itu sendiri.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat menjadi research gap, memberikan referensi

dan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Hasil Penelitian Yarham dan Syaharuddin (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, Menurut Purnama Sari (2015) adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap prestasi kerja, Menurut Saleh, Masita, dan Anggresta (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, Menurut Burhannudin, Zainul, dan Harlie (2019) menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, Menurut Anggraeni dan Ngaliman (2017) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap disiplin kerja, Menurut Inbar, Astuti, dan Cahyo (2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup pada penelitian ini adalah meliputi:

- 1.2.1. Variabel eksogen yaitu lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi sedangkan variabel endogen yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja.
- 1.2.2. Objek penelitian yaitu di PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.2.3. Responden pada penelitian ini karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.2.4. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

PT. Djarum Oasis Kudus merupakan perusahaan produksi rokok terbesar se Indonesia. Adapun fenomena pada PT. Djarum Oasis Kudus yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, prestasi kerja, dan disiplin kerja adalah tempat kerja yang agak bising dikarenakan adanya suara dari mesin yang sedang beroperasi dan mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam bekerja sehingga mengakibatkan adanya penurunan jumlah karyawan pada tahun 2020 disebabkan adanya lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman.

Berdasarkan batasan masalah yang terjadi di PT. Djarum Oasis Kudus maka pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian ini meliputi :

- 1.3.1. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah untuk:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.
- 1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum Oasis Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.5.1. Bagi Akademis

Manfaat akademis yang dapat di dapat dalam penelitian ini yaitu dapat menjadi acuan bagi Mahasiswa Universitas Muria Kudus, untuk sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai keinginan dan target perusahaan agar tidak mengalami kerugian. Dilain sisi

perusahaan wajib menampung aspirasi dari karyawan supaya karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan tersebut.

