

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Gula aren adalah pemanis alami yang terbuat dari nira/nektar pohon aren atau *Arenga pinnata*. Gula aren umumnya digunakan sebagai pemanis tradisional di wilayah Asia Tenggara dan Asia Selatan. Menurut Arifin Dwi Indonesia adalah penghasil gula aren terbesar menurut Persistence Market Research. Di tengah krisis Covid-19, menurut data Global Industry Analysts dalam *Palm Sugar Global Market Trajectory & Analytics*, pasar global gula aren diperkirakan mencapai US\$ 1,7 miliar pada 2020 dan diperkirakan akan tumbuh sebesar US\$ 2 miliar pada 2027. Gula aren banyak dikonsumsi di Indonesia dengan berbagai macam olahan. Manfaat gula aren untuk kesehatan telah terbukti dalam berbagai penelitian ilmiah.

Salah satu produsen gula aren di kebasen adalah Usaha Dagang (UD) Ngudi Lestari. UD. Ngudi Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula merah aren dan kelapa cetak. UD. Ngudi Lestari berdiri sejak tahun 1990 yang dimana mengalami beberapa tahapan hingga berkembang sampai saat ini, perusahaan tersebut memiliki 4 cabang yang berlokasi di desa kalisalak. UD. Ngudi Lestari memiliki sebanyak 111 orang karyawan, dengan kualifikasi karyawan : pekerja keras, sabar, giat, teliti, bisa bekerja dalam individu atau team dan siap bekerja dibawah tekanan. Mayoritas karyawan UD. Ngudi Lestari berusia 30 tahun. Sistem kerja di perusahaan tersebut adalah pegawai tetap dengan jam kerja 8 jam per hari serta memiliki

waktu libur 3 kali dalam satu bulan. Harapan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara mengoptimalkan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara pada tanggal 30 september 2021 dengan cara bertanya secara langsung dengan Bapak Tastika Wibowo selaku salah satu pemilik UD. Ngudi Lestari menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai kinerja karyawan seperti: karyawan yang menginginkan fasilitas lengkap sesuai dengan kebutuhannya untuk menunjang produktivitas suatu kinerja. Para karyawan juga menginginkan lingkungan kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan nyaman dan tentram. Disiplin karyawan juga tidak ditunjukan dengan baik karena karyawan masih sering datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan, serta karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal itu menyebabkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dilanggar oleh karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. UD. Ngudi Lestari telah memberikan fasilitas kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Fasilitas diberikan karena karyawan masih belum menguasai bidang tugasnya dengan baik. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa perlengkapan yang dapat menunjang produksi. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, para karyawan harus memiliki fasilitas yang lengkap sesuai dengan kebutuhannya, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas nya dengan seoptimal mungkin. Menurut Barry (2012) dalam Harpis, dkk (2020) menyatakan bahwa

fasilitas kerja adalah “sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Hasil penelitian dari Anam, dkk (2017), Abadiyah (2019), Harpis, dkk (2020), Hasmita, dkk (2020), Suban, dkk (2020), dan Rahmi (2020) menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja dalam perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya fasilitas yang lengkap dapat membuat rasa nyaman serta mempersingkat waktu dalam mencapai target. Namun hasil penelitian dari Lajatuma, dkk (2017) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja Menurut Supardi (2003:37) dalam Mamesah, dkk (2016) “merupakan keadaan sekitar secara fisik maupun non fisik, yang dapat dirasakan oleh pekerja sehingga mendapati rasa nyaman, aman, tentram dan memiliki kesan yang baik di tempat kerja”.

Terdapat bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian Mamesah, dkk (2016), Tjibrata, dkk (2017), dan Prayudi (2017) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut penelitian Sari (2016) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Effendi,

dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan.” Disiplin kerja menurut Zainal et al (2015:598) dalam Damara (2019) menyatakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.” Kedisiplinan yang dimiliki karyawan merupakan kunci utama keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Terdapat bukti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian, Syafrina (2017), Candana (2018), dan Ahmad (2019) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Bawelle, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Lajatuma, dkk (2017) dengan objek yang berbeda dan menambah satu variabel yaitu Disiplin kerja. Peneliti menambah variabel tersebut karena belum ada yang meneliti di UD. Ngudi Lestari sesuai dengan

fenomena yang ada. Hasil penelitian Syafrina (2017) adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Lajatuma, dkk (2017) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena masih jaranganya model penelitian yang menggabungkan 3 variabel tersebut maka peneliti ingin mengembangkan kembali hasil penelitian dari Lajatuma (2017).

Berdasarkan berbagai latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud. Ngudi Lestari Kebasen.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja UD Ngudi Lestari Kebasen?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UD Ngudi Lestari Kebasen?

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini ditujukan untuk semua karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan.
3. Periode penelitian ini dilakukan dengan jangka 6 bulan, yaitu dari oktober 2021 sampai april 2022.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja UD Ngudi Lestari Kebasen.
2. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen.
3. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen.
4. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan UD Ngudi Lestari Kebasen.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pimpinan UD. Ngudi Lestari**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan UD. Ngudi Lestari Kebasen dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing karyawan.

#### **b. Bagi Karyawan**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memperhatikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Ngudi Lestari Kebasen.

### **2. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi literatur Ilmu Sumber Daya Manusia**

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.