

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi (Benjamin, 2017).

Melihat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku di dalam perusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan perhatian kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik (Juliyanti, 2020)

Salah satu perusahaan yang membutuhkan perhatian tentang kinerja karyawan yaitu PT. Manunggal Perkasa. Perusahaan ini bergerak dibidang komoditas pangan dengan memproduksi tepung terigu yang berkualitas dan memiliki harga terjangkau. PT Manunggal Perkasa didirikan untuk

menjembatani kesenjangan yang ada antara meningkatnya kebutuhan akan tepung gandum berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau dan ketersediaan suplai yang terbatas. Cilacap, Jawa Tengah dipilih sebagai lokasi strategis untuk didirikannya fasilitas premium penggilingan tepung. PT Manunggal Perkasa mempunyai peran penting dalam memenuhi kebutuhan gizi masyarakat dengan mempersembahkan tepung terigu berkualitas tinggi, berstandar SNI, dan jaminan halal melalui sertifikasi. Produk tepung yang diproduksi juga bervariasi, seperti Kantil, Aster, Melati, Bakung, Raflesia, Dahlia, dan Soka (www.manunggalperkasa.co.id, 2022)

Berdasarkan wawancara dengan bapak Farid (2022) selaku personal & education authority staff fenomena pada perusahaan pada saat ini adalah masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor sehingga kedisiplinan kerja kurang optimal. Jika hal tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Istijanto (2008) dalam Panjaitan (2018) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Panjaitan, 2018).

Beberapa fenomena yang telah disebutkan sebelumnya, tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan

pembahasan di atas fenomena kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Efikasi Diri.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Menurut Kusumayanti (2020) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja (Pratama & Wismar'ain, 2018).

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap*, yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wangi dkk. (2020); Ahmad dkk. (2019); Sengkey dkk. (2018); Ratnasari (2020); Parashakti (2020); Ahmad dkk. (2019); Pratama (2019); Wokas & Dotulong (2020); Pratama (2019); Yuliantari & Prasasti (2020); Feel dkk. (2018); Hasi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Silalahi & Bangun (2020) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah keadaan tertib

dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis Kusumayanti dkk (2020).

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2021); Yantika dkk. (2018); Husain (2019); Azhar dkk. (2020); Farisi dkk. (2020); Sitorus (2021); Siswanto (2019); Erwansyah dkk. (2018); Silalahi & Bangun (2020); Harianto & Saputra (2020); Setyawati dkk. (2018); Ekhsan (2019); Minggu dkk (2019); Hustia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Muna & Isnowati (2022); Irawan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan dalam keluarganya Greenhaus (2003) dalam Laksono & Wardoyo (2019).

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap*, yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiani (2021); Pangeri (2020); Wolor dkk. (2020); Badrianto & Ekhsan (2021); Setyanti & Fagastia (2022); Jauri (2022); Kumalaretna & Yulianti (2019); Suyatno & Ali (2022); Puspitasari & Darwin (2021); Roopavathi & Kishore (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dalam penelitian Saifullah (2020); Sopian dkk. (2022) menyatakan bahwa keseimbangan

kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja yaitu Efikasi Diri. Efikasi Diri merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan Lunenburg (2011) dalam Widyawati. (2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Hasil penelitian Ary dkk (2019); Zebua (2020); Wicaksono & Lutfi (2022); Aprilia dkk. (2020); Rosid & Irawati, (2022); Masoko dkk. (2022); Siregar (2021) Suvero (2021); Rahmawati & Jauhari (2022); Sembiring (2022); Andriani (2021); Sofiatun & Mansyur (2021); Mumpuni dkk. (2022) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dkk. (2018) menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Lusiana & Firdaus (2018) dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian ini peneliti menambah variabel baru keseimbangan kehidupan kerja

terhadap kinerja yang berpengaruh positif dan signifikan (Badrianto & Ekhsan, 2021) dan efikasi diri terhadap kinerja yang berpengaruh positif signifikan (Siregar, 2021) karena peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan efikasi diri antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, bagaimana mereka yakin dan bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dan subjek pada penelitian ini dilakukan di PT. Manunggal Perkasa Cilacap. Alasan peneliti memilih PT. Manunggal Perkasa Cilacap sebagai tempat penelitian yaitu adanya fenomena yang sesuai dengan variabel yang saya teliti dalam perusahaan tersebut. Melihat dari latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa Cilacap.**

B. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang masalah diatas, peneliti menyimpulkan beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap?
5. Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap?

C. Pembatasan masalah

Pada penelitian ini tujuan peneliti menentukan batasan masalah dalam yaitu dimaksudkan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokuskan pada satu tujuan penelitian itu saja, sehingga tujuan yang diharapkan oleh peneliti dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.
2. Variabel yang perlu dibatasi pada Variabel Bebas (Independen) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri sedangkan Variabel Terikat (Dependen) yaitu Kinerja Karyawan.
3. Periode Penelitian dimulai dari 1 September 2022 hingga 1 Januari 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Efikasi Diri Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.

- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.
- e. Untuk menganalisis Efikasi Diri secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan mengenai variabel Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, keseimbangan kehidupan kerja, Efikasi Diri serta sebagai pijakan dan referensi pada ilmu sumber daya manusia dan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan sains pada anak usia dini serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Manajer Perusahaan PT. Manunggal Perkasa Cilacap

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi manajer perusahaan terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka

pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia didalam peningkatan kinerja karyawan.

2) Bagi Karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap

Menjadi tolak ukur serta evaluasi pada karyawan PT. Manunggal Perkasa Cilacap agar lebih termotivasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan berhubungan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh saat kuliah yang nantinya dapat dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta pengetahuan tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

4) Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberi referensi baru serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa Cilacap, serta sebagai acuan penelitian sejenis pada masa mendatang.