

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Disaat menghadap persaingan di era sekarang, suatu perusahaan harus bisa beroperasi secara lebih efisien. Persaingan yang semakin meningkat memaksa suatu organisasi untuk memiliki kemampuan meningkatkan daya saingnya untuk menjamin kelangsungan usahanya. Setiap organisasi harus bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai organisasi dan meningkatkan kesejahteraan atasan dan pegawainya.

Sumber daya manusia ialah bagian dari bisnis yang harus dibina dan diperhatikan dengan seksama agar program-program terkait sumber daya manusia (SDM) untuk menghasilkan pegawai yang berkemampuan tinggi dan berdaya saing. Sumber daya manusia merupakan pengembangan kerja yang mencerminkan kemampuan pegawai perusahaan dalam bekerja setiap pegawai akan dinilai dan diukur berdasarkan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan apabila seorang pegawai dinilai maupun mengembangkan kinerjanya perusahaan akan bisa mendapatkan kenaikan kinerja perusahaan didalam sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai agar terwujudnya tujuan perusahaan (Handoko T. H.,

2011). Namun dapat diartikan juga dengan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan (SDM) yang baik tidak lepas dari kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai adalah salah satu pencapaian dalam bekerja yang baik secara kuantitas atau kualitas yang didapatkan oleh pegawai agar melaksanakan pekerjaannya berdasarkan apa yang sudah diterapkan diperusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yaitu CV. Biensi Fesyenindo Bandung dari banyak anak perusahaan yang di naungi oleh CV. Biensi Fesyenindo bandung salah satunya bergerak di bidang pakaian (Fasion), sejauh ini perusahaan telah mengembangkan 5 merek ternama yaitu 3second, Greenligt, Famo, FMC dan Hanna. Produk dari merek ini memiliki gaya setiap desain berbeda, akan tetapi masih pada garis merah budaya remaja dan menciptakan lebih banyak nilai siapa yang memakainya. Namun, kesuksesan CV. Biensi Fesyenindo Bandung juga tidak lepas dari masalah kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rika Rosliawati sebagai Supervisor Human Resource Departement (HRD) CV. Biensi Fesyenindo Bandung. Ibu Rika Rosliawati telah memberikan informasi bahwa adanya pegawai yang kinerjanya belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh CV. Biensi Fesyenindo Bandung contohnya dalam pemanfaatan waktu seperti menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh CV. Biensi Fesyenindo

Bandung. Jumlah sumber daya yang bekerja juga mempengaruhi kualitas serta kuantitas yang ada di kantor juga mengakibatkan menurunnya kinerja dari para pegawai.

Kinerja pegawai mempunyai peranan penting atas keberhasilan pada perusahaan untuk memenuhi tujuan yang diselesaikan oleh pegawai. Seandainya kinerja yang dilakukan pegawai rendah akan menyebabkan kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan akan jadi terlambat. Akan tetapi, bila kinerja yang dilakukan pegawainya tinggi, perusahaan akan dapat pencapaian tujuannya dengan mudah. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai bisa dengan memperhatikan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan bisa mempengaruhi seorang pegawai pada saat menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya (Alex, 2000). Salah satunya lingkungan kerja memiliki faktor yang besar untuk meningkatkan kinerja pegawai di CV. Biensi Fesyenindo Bandung.

Lingkungan kerja yang ada di dalam kantor CV. Biensi Fesyenindo Bandung sudah baik, namun masih ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti penerangan minim, fasilitasnya kurang, serta sarana dan persarana yang belum ada yang tentunya akan mengganggu kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu lokasi kantor yang sangat dekat dengan jalan raya mengakibatkan kebisingan dari kendaraan yang lewat tentunya mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya. Perselisihan antar pegawai yang mengakibatkan hubungan antara pegawai

menjadi kurang harmonis sehingga kenyamanan dalam bekerja menjadi terganggu dan pekerjaannya pun tidak berjalan optimal.

Lingkungan kerja perusahaan memiliki pengaruh yang penting bagi pegawai yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung kegiatan bekerja sehingga pegawai mendapatkan semangat lebih dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya, apabila didalam lingkungan kerjanya tidak dapat menciptakan kenyamanan untuk pegawai maka pegawai akan terhambat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain lingkungan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja yaitu bentuk kepekaan dan kesedian pegawai dalam mematuhi semua peraturan yang ada didalam perusahaan (Hasibuan, 2012). Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin perusahaan supaya para pegawai dapat bersedia merubah perilaku mereka serta suatu cara meningkatkan kepekaan pekerja untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan (Veithzal, 2011). Jadi, disiplin itu semua pegawai yang harus bersedia melaksanakan semua peraturan yang telah ada dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rika Rosliawati sebagai Supervisor Human Resource Departement (HRD) CV. Biensi Fesyenindo Bandung, menyatakan bahwa masih ada pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang ditentukan oleh kantor pada jam istirahat dengan berbagai alasan. Pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu tentunya akan mempengaruhi dalam ketepatan waktu penyelesaian tugasnya. Pelanggaran kerja yang sering dilakukan oleh pegawai CV. Biensi Fesyenindo Bandung

yaitu masih ada beberapa pegawai yang mengabdikan waktu dengan bersantai, mengobrol, jam istirahat makan siang melebihi waktu yang ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan suatu kebijakan yang mampu menggerakkan pegawai agar mau lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Setelah penjelasan singkat di atas peneliti tertarik untuk mengetahui apakah adanya hubungan antara variabel-variabel yang telah dipaparkan atas sehingga peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. BIENSI FESYENINDO BANDUNG”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a) Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
- b) Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
- c) Hubungan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

- a) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
- b) Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
- c) Seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Biensi Fesyenindo.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik**

- a. Diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya.
- b. Diharapkan dapat menambah referensi bagi para penelitian selanjutnya yang mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti atau orang lain mengenai teori dan praktik pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

## **2. Manfaat Praktik**

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan menambah ilmu pengetahuan, khususnya pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Penelitian ini bisa dipakai sebagai informasi dan evaluasi bagi perusahaan terkait pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian digunakan sebagai referensi yang berguna bagi pembaca yang akan melaksanakan penelitian sejenis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.