

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek 2 ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai).

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang

pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

PT Pizza Hit Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage* PT Pizza Hit Indonesia mempunyai beberapa gerai cabang perusahaan yang tersebar di sekitaran area Jawa Timur. PT Pizza Hit Indonesia sendiri berpusat di kota Jombang yang memiliki 40 karyawan sedang mengalami penurunan kinerja di awal tahun 2022 ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian keuangan PT. Pizza Hit Indonesia, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan bulanan dalam 5 bulan terakhir dari awal bulan Januari hingga akhir bulan Mei. Berikut adalah data penjualan bulanan PT. Pizza Hit Indonesia periode Januari-Mei.

Data Target dan Realisasi Penjualan di PT. Pizza Hit Indonesia  
Periode Januari-Mei

No	Bulan	Penjualan (Rp)		Penjualan (Unit)		Persentase (%)
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Januari	48.000.000	46.950.000	3200	3125	94%
2	Februari	48.000.000	47.645.908	3200	3187	95%
3	Maret	48.000.000	47.893.500	3200	3196	98%
4	April	48.000.000	46.536.000	3200	3100	91%
5	Mei	48.000.000	45.549.000	3200	3087	89%

Sumber : Bagian Keuangan PT. Pizza Hit Indonesia

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja PT. Razer Brothers mengalami pasang surut pada periode 2011-2015. Capaian penjualan pada periode 2011-2014 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari penjualan yang telah ditargetkan oleh PT. Razer Brothers hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode April-Mei. Pada periode April-Mei karyawan hanya mampu menjual 3.087 unit produk dari 3.200 unit produk yang ditargetkan atau hanya sebesar 89% nya saja. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan Reisma selaku Supervisor di PT. Pizza Hit Indonesia pada tanggal 10 Juli 2022 kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi seperti pemahaman akan kode barang yang tertera pada barang produksi. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi karyawan baru yang ditugaskan oleh atasannya. Hal ini memungkinkan timbulnya salah paham antar karyawan di lokasi kerja dan mengakibatkan konsumen harus menunggu lama untuk mendapatkan barang yang akan dibeli. Oleh karena itu, sering kali konsumen kecewa akan pelayanan yang diberikan sehingga mereka lebih memilih untuk mencari barang serupa di tempat lain daripada harus menunggu lama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sekretaris PT. Pizza Hit Indonesia dan bagian keuangan perusahaan pada tanggal diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu di kasus lain, keterlambatan pengumpulan omset harian kepada bagian keuangan perusahaan juga kerap kali terjadi yang mengakibatkan penumpukan tugas pembukuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. Pizza Hit Indonesia seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh

sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 40 orang karyawan PT. Pizza Hit Indonesia menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Rivai, (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Masalah disiplin kerja di PT. Pizza Hit Indonesia perlu diperhatikan sebab belum adanya presensi karyawan secara manual atau tertulis untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pergudangan. Presensi hanya dilakukan dengan cara melihat karyawan yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya ke pimpinan perusahaan. Tidak adanya presensi tertulis ini tentu akan menimbulkan celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner.

Selain itu, karyawan PT. Pizza Hit Indonesia masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh sikap kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia ?
4. Faktor sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PT. Pizza Hit Indonesia.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia
3. Mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Pizza Hit Indonesia
4. Mengetahui faktor sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PT. Pizza Hit Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Pizza Hit Indonesia
2. Bagi Akademisi  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di PT. Pizza Hit Indonesia
3. Bagi Penulis  
Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.
4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.