

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi agar perusahaan tetap bertahan dan kompetitif dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing, serta untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing. Hal ini juga berkaitan dengan diberlakukannya masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar sesama negara-negara di ASEAN yang mencakup manusia (tenaga kerja) serta barang dan jasa yang mana sudah tidak ada lagi halangan maupun batas-batas. Prinsip dasar dari masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) yaitu saling melengkapi, menghasilkan barang lebih murah, lebih cepat dalam pengiriman serta menciptakan efisiensi sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, perusahaan di Indonesia diharapkan mampu berkontribusi dalam masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) dan mampu bersaing dengan perusahaan dinegara-negara ASEAN lainnya dengan terus meningkatkan kinerja perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan serta menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran sumber daya manusia (SDM) tidak akan berarti apa-apa (Hasibuan, 2014:244). Hal tersebutlah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Implikasinya, perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya yang potensial. Disisi lain, suatu perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya.

Standard Operating Procedure (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11). *Standard Operating Procedure* (SOP) memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) dengan baik menghasilkan kelancaran aktivitas operasional perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang sangat ketat.

Pada PT. Nisindo Jaya Sidoarjo permasalahan yang terjadi yaitu perusahaan belum memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) yang sistematis dan berurutan serta sistem penjualan juga bersifat manual, komputer hanya digunakan

untuk keperluan surat menyurat atau pembuatan dokumen, sedangkan pembuatan laporan keuangan belum menggunakan sistem sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Agil Cahyo Gumelar (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Radar Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SOP yang dilakukan oleh perusahaan juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena penerapan SOP merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Jawa Pos Radar Kediri memberikan berbagai tahapan atau sistem dalam menyelesaikan tugas kepada para karyawan.

Menurut Sailendra (2014:11) untuk menciptakan standar proses adalah dengan merancang standart operating procedure (SOP) yang tepat dan berkualitas bagi perusahaan. Dengan adanya SOP diharapkan pelaksanaan tugas karyawan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan peneltian ini adalah menganalisis pengaruh kualitas penyusunan SOP sebagai peubah bebas terhadap kinerja karyawan sebagai peubah terikat.

Dalam Perusahaan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo, penerapan SOP sangat penting untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan tugas rutin dengan cara yang efektif dan efisien, guna menghindari terjadinya variasi atau penyimpangan kegiatan oleh setiap orang yang akan mengganggu kinerja secara keseluruhan. SOP yang lengkap, jelas dan dapat menciptakan alur kerja yang terkendali dan

terorganisir. Jika aktivitas perusahaan dikerjakan secara sistematis dan terarah, maka kinerja tiap karyawan akan meningkat.

Disiplin penting bagi perusahaan sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dapat dikatakan bahwa disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2014:198).

Pada PT. Nisindo Jaya Sidoarjo permasalahan yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja serta masih sering ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Syaiful Azwar (2016), yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Archopan Indoraya Surabaya”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa disiplin karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasinya.

Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga Kinerja Karyawan dapat meningkat.

Faktor motivasi juga menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:95), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawannya yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan..Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan dan memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Pada PT. Nisindo Jaya Sidoarjo permasalahan yang terjadi seperti kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik, dengan tidak adanya kompensasi yang berupa tunjangan-tunjangan maupun insentif seperti tambahan uang lembur yang sesuai, serta gaji yang tidak sesuai dengan panjangnya jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jandhika Hendrianto (2015), yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin”.Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja yang baik maka

karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga motivasi kerjayang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan meningkatkan motivasi terhadap karyawannya.

Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan Motivasi Kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013:97). Kebahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja member sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Nisindo Jaya Sidoarjo permasalahan yang terjadi karena kurang memadainya fasilitas seperti pendingin (*blower*) yang seharusnya bisa mengurangi paparan debu kayu yang berterbangan, sehingga dapat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti sesak nafas dan iritasi pada mata. Juga kurang banyaknya ventilasi udara, sehingga menjadikan ruang produksi menjadi gerah dan panas.

Penelitian yang dilakukan oleh Shiska Permata Sari (2016), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Surabaya. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa aman dan nyaman tidak dapat dirasakan oleh setiap karyawan. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seorang karyawan berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2013:259). Pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari tujuan utama bagi perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja paling serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diraih jika karyawan dalam perusahaan bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan

secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mempermudah agar tercapainya kinerja karyawan, maka diperlukan sebuah pedoman atau aturan tertulis *Standard Operating Procedure* (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan.

Permasalahan yang muncul tentang penerapan *standard operating procedure* (SOP), disiplin, motivasi dan lingkungan menjadi penyebab kurangnya kinerja karyawan menjadi masalah yang sering dihadapi semua perusahaan dan manajemen sumber daya manusia, termasuk salah satunya pada PT. Nisindo Jaya Sidoarjo. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH PENERAPAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP), DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NISINDO JAYA SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo ?
2. Apakah SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo ?
3. Manakah diantara variabel SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengaruh penerapan SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengaruh penerapan SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan manakah dari variabel SOP, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Diharapkan bisa menjadi studi banding antara teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang sangat berguna dalam menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan. Dapat juga memberikan sumbangan pemikiran maasalah yang dhadapi, sehingga membantu dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan, penentuan atau pengembangan strategi.

3. Bagi Almamater

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan nfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang langkah-langkah atau metode penulisan yang akan diuraikan, yaitu mengenai kerangka proses berpikir, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisa data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan Uji t dan Uji F, sehingga diketahui pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nisindo Jaya Sidoarjo.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskripsi obyek penelitian, hasil analisis dan pembahasan intepretasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis menyimpulkan hasil penelitian dan analisa dalam bab-bab sebelumnya, kemudian penulis mengajukan saran sebagai hasil pemecahan permasalahan yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan.