

BAB I

PENDAHULUAN

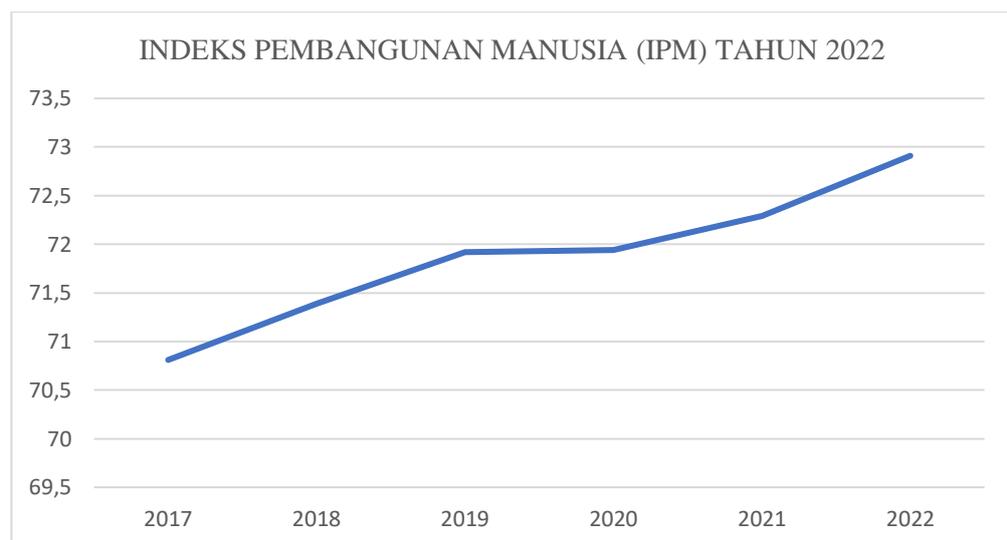
1.1 Latar Belakang

Pada pertumbuhan masa industri 4.0 di Indonesia sesuatu industri diwajibkan untuk lebih kompetitif serta memiliki keunggulan dan daya saing sehingga senantiasa mampu bertahan dalam persaingan bisnis dengan industri lain. Perusahaan sendiri merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk mencari keuntungan dengan menjalankan proses bisnis. Salah satu dampak dari globalisasi adalah meningkatnya persaingan, terutama dalam sektor ekonomi. Kondisi ini merupakan suatu tantangan bagi perusahaan untuk mampu bertahan dengan baik. Salah satu upaya untuk menghadapinya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai ujung tombak didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika sumber daya manusia (SDM) yang berada didalam perusahaan tidak memiliki kualitas yang tinggi dan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dan wajib dimiliki untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi, lebih penting daripada aset finansial dan teknologi, karena sumber daya manusia memiliki kendali atas elemen-elemen lainnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Sumber daya yang berkualitas, seperti tenaga kerja yang terampil dan disiplin, bahan baku yang berkualitas tinggi, peralatan yang handal, dan lain-lain, diperlukan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang baik dan mampu mengelolanya dengan efektif dan efisien, akan menghasilkan produk berkualitas tinggi, kinerja yang optimal, dan produktivitas yang tinggi. Kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja optimal dari karyawan.

Tabel 1 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 2022



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia

Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia perkembangan sumber daya manusia di Indonesia sendiri setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 70,81 hingga pada tahun 2022 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 72,91 meningkat sebesar 0,86 di bandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2022 terjadi pada semua dimensi, meliputi; umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, dan standar hidup layak.

Cushway (1994) yang dikutip dalam Hertati, (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan elemen dalam proses yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumberdaya Manusia adalah proses pengaturan interaksi dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu, yang dikelola oleh para profesional SDM dan Manajer, untuk mengelola 5M (Man, Money, Material, Method, Machine) secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal (Indrastuti, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang keilmuan yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam menjalankan praktik bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan dengan peran sebagai penggerak untuk menjalankan segala aktivitas didalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia mustahil suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu kegiatan penting dalam bidang sumber daya manusia ialah *recruitment* karyawan. *Recruitment* bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan potensial dalam bidangnya. Dengan karyawan yang kompeten akan berdampak positif dalam meningkatkan kreatifitas dan produktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu agar karyawan merasa nyaman perusahaan harus mampu memberikan rasa

aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka miliki.

Mangkunegara (2015) dalam Arasy Ramadhan. K (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap perekrutan, pengembangan, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rumawas (2018) Sumber daya manusia merupakan aktivitas fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai operasional, seperti perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Pada dasarnya menyediakan tenaga kerja yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi adalah tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu tenaga kerja yang produktif akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari individu ataupun kelompok orang didalam suatu organisasi yang sesuai dengan tugas serta kewajiban mereka guna menggapai target organisasi secara sah, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin Muhammad et al., (2019). Sedangkan Menurut Rivai (2012) dalam Nurjaya (2021) Kinerja adalah aktivitas konkret yang diperlihatkan oleh seluruh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Menurut Sofian & Julkarnain (2019) dalam Amalia & Siagian (2021) Beberapa elemen yang bisa memengaruhi kinerja

meliputi: kualitas dan kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang tugas, kerja sama dalam tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dalam Novitasari Devi Muzdalifah (2020) Dinyatakan bahwa terdapat tiga elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, upaya, dan motivasi. Faktor usaha dapat diamati melalui motivasi, empati, dan absensi (kedisiplinan). Faktor dorongan dapat diamati melalui sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Namun, terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat kompensasi, penempatan yang sesuai, pelatihan, jaminan akan masa depan, rotasi jabatan, promosi, dan kondisi lingkungan kerja. (Nitisemito 1996:109 dalam Lestari et al., 2018) . Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja merupakan suatu faktor pendorong untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sehingga apabila terjadi sebaliknya, penurunan kedisiplin dan lingkungan kerja dapat menyebabkan prestasi kerja yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

Pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang optimal dapat ditegaskan dengan menghargai, menghormati, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini merupakan langkah untuk mencegah, memperbaiki, dan menghindari pelanggaran lainnya. Perusahaan menetapkan prosedur kedisiplinan dalam proses fungsi MSDM adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah instrumen yang diaplikasikan oleh pimpinan perusahaan untuk berinteraksi dengan pegawai mereka, mendorong mereka

guna meningkatkan sikap, serta pemahaman dan motivasi mereka untuk patuh terhadap peraturan organisasi dan nilai sosial yang ada (Veitzal Rivai 2004 dalam Budi Santoso 2018). Oleh karena itu, kedisiplinan dapat diukur melalui ketepatan waktu dan kesadaran dalam melakukan sesuatu yang didasarkan pada aturan yang berlaku. Tiga pilar membentuk proses disiplin yang adil: peraturan dan undang-undang yang jelas, sistem denda yang progresif, dan proses yang serius.

Terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik juga tidak lepas dengan adanya suatu motivasi dalam diri karyawan. Karyawan akan melakukan sesuatu dengan baik jika mereka memiliki dorongan dalam diri mereka yang kuat atau dorongan dari luar diri mereka, seperti dari perusahaan. Pada akhirnya, dorongan motivasi dalam dan luar karyawan akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya, kinerjanya cenderung menurun. Motivasi kerja yakni stimulus guna membangkitkan antusias kerja, mendorong mereka untuk berkolaborasi secara efektif, dan menyatukan target mereka guna menggapai kepuasan dalam bekerja (Hasibuan 2016 dalam Nurjaya, 2021).

Sebuah industri perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi diri terhadap perubahan, baik yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan sangat penting karena lingkungan internal dan eksternal akan mempengaruhi perusahaan tersebut. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan sebuah sistem sosial yang memengaruhi perilaku

individu dalam organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja yang tidak tenang akan menyebabkan lebih banyak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah tempat di mana beberapa fasilitas membantu pekerja mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2017 dalam Burhannudin Muhammad et al., 2019)

Dari berbagai faktor yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari berbagai aspek seperti efisiensi, efektivitas, atau pencapaian lain yang dihasilkan dari kerja mereka. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh (Shihab et al., 2022) dengan sampel 120 responden membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Manufacturing Kabupaten Tangerang.

Penelitian yang dilakukan (Nurjaya, 2021) dengan sampel 88 responden membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

Penelitian yang dilakukan (Dermawan & Dwiridhotjahjono, 2020) dengan sampel responden sebanyak 85, membuktikan bahwa motivasi kerja,

lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia.

UD. Karya Jati merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang industri dalam pembuatan *furniture mebel*. Usaha ini berlokasi di Jl. Tirta Buana no. 12 Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Usaha ini memproduksi bermacam jenis produk *furniture mebel*, seperti; almari, rak tv, meja rias, *springbed*, meja komputer, dan lain-lain. Produk tersebut berasal dari bahan baku *particle board*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 oleh Bapak H. Mohammad Usman. UD. Karya Jati ini memiliki tiga unit bisnis yaitu panel dan pintu, *springbed*, dan peternakan. Pada setiap unit bisnisnya berbeda lokasi namun masih dalam satu wilayah yang sama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada UD. Karya Jati adalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang dan bahkan melakukan izin tidak resmi.

Tabel 2 Absensi Karyawan UD. Karya Jati

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin Tidak Resmi	Terlambat	Izin Pulang
		Total	Total	Total
Juli	91	30	46	7
Agustus	91	40	86	3
September	91	26	57	9

Sumber: UD. Karya Jati

Pada tabel diatas dapat diketahui tingkat kehadiran, terlambat dan izin pulang kerja karyawan UD. Karya Jati dalam 3 bulan terakhir masih terbilang tinggi dan tidak stabil. Pada bulan Juli terdapat 30 karyawan yang melakukan izin tidak resmi, 46 datang terlambat, dan 7 karyawan izin pulang cepat. Dan pada bulan Agustus terdapat 40 karyawan yang melakukan izin tidak resmi, 86 karyawan datang terlambat, dan 3 karyawan melakukan izin pulang cepat. Serta pada bulan September terdapat 26 karyawan izin tidak resmi, 57 karyawan datang terlambat, dan 9 karyawan izin pulang cepat.

Tabel 3 Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Kategori Penilaian Kinerja	Nilai
1.	Absensi	70
2.	Loyalitas	80
3.	Kreatifitas	81
4.	Kedisiplinan	70
5.	Motivasi	75
6.	Kerjasama	80
7.	Keterampilan	82
Total Nilai		538

Sumber: UD. Karya Jati

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi dan kedisiplinan karyawan pada UD. Karya Jati memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar

70 dan nilai tertinggi terdapat pada kategori keterampilan dengan nilai sebesar 82.

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul sebagai berikut **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Jati”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Karya Jati

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Bagi perusahaan diharapkan bahwa dapat menyediakan informasi yang bermanfaat sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur yang ada dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

2. Praktis

Penulis berharap dapat meningkatkan pemahaman dan kesiapan dalam lingkungan kerja, terutama dalam hal disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Bagi pihak yang tidak terlibat dalam penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang.