

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang semakin meningkat memberikan berbagai peluang dan tantangan bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam menghadapi situasi ini, organisasi perlu memiliki anggota yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung. Dalam lingkup perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat berharga. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi instrumen vital yang membantu perusahaan mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM juga berperan dalam menetapkan strategi perekrutan, pengelolaan, pengembangan, serta evaluasi SDM agar dapat berkontribusi secara optimal (Akbar et al., 2023:2).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang terampil dan kompetitif menjadi syarat utama bagi tenaga kerja yang ingin bergabung dengan perusahaan, khususnya perusahaan yang berhadapan dengan kompetitor lain dan pasar dengan produk serupa. Realisasi kebutuhan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa bergantung pada kinerja karyawan. Menurut Usman et al. (2023:10463), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diembannya. Dengan demikian, seleksi dan pengembangan karyawan yang efektif menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa perusahaan dapat bersaing di pasar yang dinamis dan memenuhi tuntutan konsumen.

Menurut Mangkunegara dalam Sedayu & Rushadiyati (2021:140) menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup *output*, efisiensi, dan efektivitas, yang semuanya berhubungan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Irawan et al., (2023:180), kinerja merupakan hasil dari proses yang mencakup pencapaian tujuan organisasi serta kontribusi dari upaya sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu-individu dalam organisasi berkontribusi terhadap tujuan bersama dengan menggunakan keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap keseluruhan performa organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan tidak hanya menjadi kunci penentu kesuksesan suatu perusahaan, tetapi juga merupakan fokus utama dalam strategi pengembangan dan pertumbuhan (Raytasyah & Santoso, 2023). Setiap bisnis berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Iriyanti et al., 2024). Menurut Calista et al., (2024:253), perusahaan harus mampu menggerakkan dan mengawasi karyawan agar mereka dapat terus mengembangkan keterampilan mereka, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk

memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Dengan pemahaman yang mendalam ini, perusahaan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif ini.

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik, salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Dalam KBBI, disiplin memiliki definisi sebagai “ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)”. Menurut Sinambela dalam Jufrizen (2021:39-40), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, dan terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan diarah pekerjaan. Sementara itu, menurut Perkasa et al., (2023:48), kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dimaksudkan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan regulasi dan peraturan yang telah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut. Kedisiplinan ini tidak hanya menjadi fondasi penting dalam menjaga ketertiban dan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan tangguh di antara seluruh anggota tim.

Implementasi disiplin terletak pada ketaatan terhadap aturan. Berbagai aturan yang dibuat oleh organisasi berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Ketika aturan ini dilanggar, efektivitas organisasi akan berkurang, tergantung pada tingkat pelanggarannya.

Kedisiplinan yang terjaga membantu menegakkan norma-norma yang ada, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil oleh karyawan sejalan dengan visi dan misi perusahaan (Intania, 2021:23-24).

Sebagaimana yang dicontohkan oleh Intania (2021:24), jika seorang karyawan terlambat bekerja sekali, dampaknya terhadap organisasi mungkin tidak terlalu besar. Namun, jika keterlambatan ini terjadi secara terus-menerus, masalahnya menjadi lebih serius karena akan mempengaruhi produktivitas kerja dan moral karyawan lainnya secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan, baik dalam hal kecil maupun besar, memiliki dampak penting terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian dari Elburdah (2021:565) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ramadhan & Fitriansyah (2022:94) juga mendukung temuan ini, menegaskan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar para pekerja, termasuk suasana kerja, ketersediaan fasilitas untuk para pegawai, dan keharmonisan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Rohman et al., (2023:23), sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan

kegiatan kreatifitas pegawai, sementara lingkungan yang tidak sehat atau kurang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Netisemito dalam Herlina (2020:48), lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar seorang pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pendekatan ini menyoroti pengaruh lingkungan fisik dan non-fisik terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, menurut Wursanto dalam Herlina (2020:48), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu kondisi fisik dan kondisi non-fisik. Kondisi fisik mencakup semua aspek yang bersifat nyata dan dapat dirasakan, seperti suhu, pencahayaan, dan fasilitas fisik lainnya. Sedangkan kondisi non-fisik meliputi faktor-faktor seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja yang tidak dapat diukur secara langsung dengan panca indera, seperti warna, aroma, dan suasana ruang kerja.

PT Dea Warna Abadi, yang berdiri sejak tahun 2010, adalah salah satu perusahaan besar textile yang ada di daerah Jakarta Barat dengan lebih dari 100 item produk polos dan motif berkualitas. PT Dea Warna Abadi sendiri merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis kain seperti *polyester*, rayon, katun, dan *silk*. Perusahaan ini dilengkapi dengan fasilitas *weaving* (tenun), *dyeing* (pewarnaan), *finishing* (penyelesaian akhir), *printing* (percetakan), serta mampu menyediakan *design custom* untuk memenuhi kebutuhan pasar. Berlokasi di Jalan Angrek No. 26, Kebon Jeruk, Jakarta

Barat, perusahaan ini juga berfungsi sebagai bisnis konsultan yang menyediakan layanan *one-stop shopping and one-stop solution* untuk mendukung UMKM dalam mengembangkan bisnis *fashion* mereka.

Selain itu, PT Dea Warna Abadi memiliki *garment* sendiri yang memfasilitasi produksi baju jadi. PT Dea Warna Abadi telah mengembangkan jangkauannya yang meluas, dengan fokus utama pada pasar lokal sebesar 65% dan pasar global sebesar 35%. Perusahaan ini juga terintegrasi dengan manajemen grosir dan ritel, sehingga menciptakan dukungan penuh terhadap kebutuhan pasar *fashion* baik dalam skala lokal maupun internasional.

Sebagai perusahaan besar, tentunya perusahaan ini memiliki target yang berfungsi sebagai tolok ukur jelas untuk menilai pencapaian dan kemajuan dalam mencapai tujuan strategisnya. Srisusilawati et al., (2023:6) mengungkapkan bahwa ketika perusahaan berhasil mencapai target, hal ini mencerminkan efektivitas strategi yang diterapkan dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar. Sebaliknya, ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai target ini dapat mengindikasikan adanya masalah potensial dalam kinerjanya. Keberhasilan tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung implementasi rencana bisnis, tetapi juga memperkuat citra merek dan meningkatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Dengan demikian, pencapaian target menjadi indikator vital bagi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di pasar yang kompetitif.

Visi PT Dea Warna Abadi adalah menjadi perusahaan tekstil terbaik di Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut, kinerja yang optimal sangat

diperlukan. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari data target dan realisasi yang dicapai oleh PT Dea Warna Abadi dari tahun 2021 hingga 2023, yang secara rinci dijabarkan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Target Realisasi Penjualan PT. Dea Warna Abadi Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2021	18.000.000.000	16.558.778.103	92%
2022	19.000.000.000	17.109.201.812	90%
2023	21.000.000.000	19.784.828.586	94%

Sumber : Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan table 1.1 diatas menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2021-2023 PT Dea Warna Abadi tidak pernah menyentuh target, atau dalam kata lain, persentasenya yang tidak pernah mencapai 100%. Selain itu, data dalam tabel juga menunjukkan bahwa terjadi penurunan dalam pencapaian target penjualan pada tahun 2022, kemudian diikuti dengan kenaikan yang cukup baik pada tahun 2023. Penurunan pada tahun 2022 ini dapat mengindikasikan adanya tantangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penjualan pada tahun tersebut sehingga presentase terpenuhinya target penjualan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif dapat dilihat pada setiap tahunnya yang tidak stabil naik ataupun turun, dari tahun 2021 hingga 2023.

Sama seperti perusahaan lain, PT Dea Warna Abadi juga dihadapkan pada tantangan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Prasetyo et al., (2021:2), kedisiplinan yang kurang dapat menghambat efisiensi dan produktivitas, sementara lingkungan

kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, memahami bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja berperan penting dalam merangsang kinerja karyawan sangatlah krusial, terutama bagi PT Dea Warna Abadi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang diteliti dari PT Dea Warna Abadi. Salah satu tolok ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Menurut Azizah et al., (2022:68), semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ketika melakukan penelitian di PT Dea Warna Abadi, penulis menyaksikan fenomena yang menarik terkait disiplin kerja, yaitu masih adanya keterlambatan karyawan. Keterlambatan ini, meskipun terlihat tidak terlalu fluktuatif, ternyata memiliki dampak yang lebih luas pada dinamika tim dan produktivitas keseluruhan. Karyawan yang datang terlambat dapat mengganggu ritme kerja dan memicu ketidakpuasan di antara rekan-rekan mereka. Pengalaman ini menunjukkan bahwa walaupun perusahaan sudah menetapkan aturan kedisiplinan yang ketat, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan.

Sebagai data pendukung penelitian, frekuensi kehadiran karyawan PT Dea Warna Abadi pada tahun 2021-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut. Data ini memberikan gambaran mengenai frekuensi kehadiran karyawan selama 2021-2023, yang menjadi dasar analisis dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Dea Warna Abadi Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah	Terlambat Lebih dari 5 Menit	Persentase
2021	50	46	126	33	205	313	70,6%
2022	50	53	194	35	282	175	97,2%
2023	50	22	153	29	204	370	70,3%

Sumber : Data diolah Penulis 2024

Dari tabel 1.2 diatas terlihat selama tiga tahun terakhir, pola ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di PT Dea Warna Abadi mengalami perubahan signifikan. Tahun 2021 mencatat tingkat keterlambatan yang cukup tinggi, namun pada tahun 2022 meski ketidakhadiran meningkat, keterlambatan justru menurun drastis. Ironisnya, pada tahun 2023, meskipun ketidakhadiran menurun, keterlambatan kembali melonjak. Fenomena ini menunjukkan dinamika yang kompleks antara ketidakhadiran dan keterlambatan di perusahaan, memerlukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pengalaman penulis ketika melakukan penelitian langsung di PT Dea Warna Abadi, ditemukan juga masalah terkait karyawan yang izin mendadak. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya dapat menyebabkan kekacauan dalam pembagian tugas dan penjadwalan proyek (S Irbayuni et al., 2023). Hal ini memaksa rekan-rekannya untuk secara tiba-tiba mem-*backup* pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, sehingga menambah beban kerja mereka dan berpotensi mengurangi kualitas hasil. Menurut Ulfa et al., (2021:75-77), situasi ini tidak

hanya memengaruhi produktivitas tim, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara anggota tim, yang merasa terbebani oleh tanggung jawab tambahan.

Perihal tingkat ketidakhadiran atau kedisiplinan ini dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan di PT Dea Warna Abadi. Grinza & Rycx (2020:150) mengungkapkan bahwa ketidakhadiran yang tinggi, baik itu karena sakit, alfa, atau izin mendadak, dapat mengganggu kerja sama dan produktivitas tim. Hal ini dapat menyebabkan gangguan dalam pencapaian target perusahaan karena pekerjaan menjadi terhambat atau tertunda. Maka dari itu, sesuai dengan yang dipaparkan oleh Amelia & Sungkono (2024:448), menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi dan mengurangi ketidakhadiran adalah kunci utama untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat bekerja secara efisien dan terkoordinasi.

Permasalahan lain datang dari segi lingkungan kerja di PT Dea Warna Abadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi marketing, dimana terdiri dari karyawan marketing dan telemarketing PT Dea Warna Abadi terungkap bahwa beberapa karyawan mengeluhkan hal yang serupa terkait adanya masalah kondisi lingkungan kerja. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya oleh Herlina (2020:48), lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu fisik dan non-fisik. PT Dea Warna Abadi pun menghadapi kedua jenis kendala ini. Dari segi fisik, ruangan kerja di perusahaan ini mengalami keterbatasan fasilitas seperti pendingin ruangan (AC). AC yang kurang dingin dapat menyebabkan suhu di ruangan tim telemarketing menjadi panas. Hal

tersebut tentunya akan berdampak pada seluruh karyawan tim telemarketing karena mereka akan lebih cepat merasa lelah dalam bekerja. Karena ketika tim telemarketing bekerja, yang dimana pekerjaannya itu sangat mengandalkan dan lebih banyak berbicara dengan customer, tentunya suhu ruangan yang kurang dingin tersebut dapat memberikan rasa yang kurang nyaman untuk para karyawan dan customer itu sendiri. Kurangnya AC menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak nyaman, yang dapat mengganggu kenyamanan dan kinerja karyawan karena bekerja dalam kondisi panas meningkatkan tingkat kelelahan (Manasikana & Adiwati, 2022). Sementara dari segi non-fisik, kendala lingkungan kerja yang signifikan adalah kebisingan di lingkungan kerja. Suara bising yang didapatkan dari proses mesin produksi yang digunakan karyawan di dalam ruangan dinilai sangat mengganggu. Jadi menurut pengalaman penulis saat melakukan penelitian di PT Dea Warna Abadi, ketika tim marketing sedang menjamu tamu atau customer yang ingin melakukan kerja sama, kebisingan yang didapatkan dari ruang produksi dapat menyebabkan pembicaraan dari pihak tim marketing dan customer menjadi kurang terdengar sehingga akan membuat pembicaraan tersebut kurang sinkron dan tidak nyaman. Menurut Salomon et al., (2023:62), lingkungan kerja yang tidak kondusif ini dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerja karyawan, sehingga berpotensi mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Kendala-kendala lingkungan kerja di PT Dea Warna Abadi ini tentunya memiliki implikasi yang luas terhadap psikologis dan emosional karyawan. Menurut Anugrah (2024:2), kendala di lingkungan kerja dapat secara langsung

memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Menurut (Setiarini & Kustini, 2022) dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti ini dapat mereduksi motivasi dan semangat kerja karyawan, serta berpotensi mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, terdapat tiga variabel penting yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengkaji interaksi antara variabel-variabel ini dalam sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dea Warna Abadi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. 2. 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dea Warna Abadi?
1. 2. 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dea Warna Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. 3. 1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dea Warna Abadi

1. 3. 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dea Warna Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut :

1. 4. 1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan dapat juga dijadikan sebagai dasar acuan bagi penelitian berikutnya. Serta dapat juga menambah pengetahuan di bidang akademis khususnya para mahasiswa dan mahasiswi program studi manajemen sumber daya manusia tentang seberapa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1. 4. 2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memfokuskan pada PT Dea Warna Abadi yang berada di Jakarta sebagai objek penelitian, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.