

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Semua bisnis dan organisasi bersaing satu sama lain di era teknologi yang berkembang pesat ini, dan mereka harus memiliki rencana yang tepat agar memiliki kesempatan untuk mewujudkan visi, tujuan, dan sasaran perusahaan mereka. Seiring dengan persaingan ketat akibat kemajuan teknologi maka perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang andal, berpikir ke depan, cerdas, inovatif serta mampu menghadapi perubahan zaman dengan semangat.

Menurut Syamsuddinnor dalam Kinasih et al. (2020), Aset terpenting suatu organisasi adalah manusianya, yang juga merupakan aset strategis terbesarnya dalam mencapai tujuannya. Tidak ada jumlah uang, infrastruktur, atau peralatan yang dapat membuat perusahaan berjalan lancar tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu perusahaan meliputi karyawannya. Perusahaan perlu memiliki staf yang dikelola dengan baik jika ingin karyawannya berkinerja lebih baik.

Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mengamati kinerja karyawan agar dapat keberhasilan karena hal itu memberi tahu mereka apakah kinerja mereka meningkat atau lebih buruk. Salah satu pendekatannya adalah dengan mengevaluasi kinerja setiap karyawan dan menandai pencapaian mereka sesuai dengan skala baik, cukup, atau kurang. Karyawan akan merasa lebih dihargai oleh atasan mereka setelah mengikuti evaluasi, yang seharusnya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Prawirosentono dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa ketika orang-orang dalam suatu organisasi melakukan apa yang benar, hal itu terlihat dalam kinerja mereka, etis, dan dalam lingkup tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Yang kita maksud dengan "kinerja" adalah seberapa baik seseorang atau tim melakukan tanggung jawab yang diberikan sehubungan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan faktor-faktor lain, seperti tujuan, tolok ukur, tonggak pencapaian, atau persyaratan pekerjaan. Sinambela mengutip Rivai dan Basri (2016).

Kinerja karyawan dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah hal, kata Kasmir (2016:189). Berikut ini adalah contoh faktor-faktor tersebut: pendidikan, pengalaman, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, kepuasan terhadap posisi seseorang, komitmen terhadap pekerjaan seseorang, pengendalian diri, dan prospek untuk kemajuan. Dalam penelitian ini, penulis memperhitungkan tiga variabel: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Siagian (2004) mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong orang untuk meningkatkan potensi mereka, keahlian, dan pengetahuannya. Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan individu atau kelompok untuk bekerja mencapai tujuan bersama, menurut Oktavianda dan Iqbal dalam Kinasih et al. (2020). Griffin dalam Busro (2018:50) berpendapat bahwa pemimpin harus memikirkan motivasi karena motivasi mempengaruhi kompetensi,

kinerja, dan faktor kontekstual. Safitri et al. (2021) menemukan bahwa ketika pekerja bersemangat dalam pekerjaannya, maka produktivitasnya akan meningkat secara signifikan. Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005), salah satu pengertian disiplin kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menaati segala kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pekerja yang memiliki disiplin diri akan menaati segala peraturan dan ketentuan, datang tepat waktu ke tempat kerja, dan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam Agustini (2019:87), salah satu pengertian disiplin adalah kemauan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungannya.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, menurut Astuti dkk. (2021). Pertimbangan lingkungan kerja organisasi sangat penting, di samping dorongan intrinsik dan disiplin kerja. Seseorang dapat membuat pekerjaan lebih menyenangkan dengan memperhatikan aspek fisik dan nonfisiknya. Tempat kerja yang menyenangkan, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti dalam Taufiq dkk. (2020), adalah tempat kerja yang menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawannya yang membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan visinya. Sedarmayanti (2009:28) mengklasifikasikan tempat kerja menjadi dua jenis besar: fisik dan nonfisik.

Hubungan rekan kerja, atasan, dan bawahan membentuk lingkungan kerja nonfisik, sedangkan pencahayaan, suhu udara, kebisingan, bau, dan keamanan membentuk lingkungan kerja fisik. Soetjipto (2008:87) menyatakan bahwa segala sesuatu atau kombinasi dari hal-hal yang mungkin memengaruhi kinerja dan

kepuasan kerja perusahaan dan karyawannya dapat dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq dkk. menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kaos komunitas, jersey, kaos oblong, dan polo shirt, seragam batik, seragam kerja, seragam sekolah, dan seragam olahraga semuanya dibuat oleh CV Nusantara Garment Surabaya, sebuah perusahaan di industri garmen yang mengkhususkan diri dalam menjahit dan sablon. Situs asli bisnis ini, di No.1, Manukan Kulon, Jl. Manukan Kulon I, Kec. Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60185, mulai beroperasi pada tahun 2016. Terlampir data survei dan wawancara penulis yang menunjukkan bahwa kinerja staf CV Nusantara Garment Surabaya masih belum optimal:

Tabel 1.1 Data Pendapatan CV Nusantara Garment Surabaya Periode 2021

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1.	Januari	Rp 200.000.000	Rp 205.400.000	103%
2.	Februari	Rp 200.000.000	Rp 212.700.000	106%
3.	Maret	Rp 200.000.000	Rp 215.550.000	108%
4.	April	Rp 200.000.000	Rp 217.800.000	109%
5.	Mei	Rp 200.000.000	Rp 192.350.000	96%
6.	Juni	Rp 200.000.000	Rp 185.330.000	93%
7.	Juli	Rp 200.000.000	Rp 179.000.000	90%
8.	Agustus	Rp 200.000.000	Rp 175.640.000	88%
9.	September	Rp 200.000.000	Rp 181.710.000	91%
10.	Oktober	Rp 200.000.000	Rp 187.000.000	94%
11.	November	Rp 200.000.000	Rp 192.750.000	96%
12.	Desember	Rp 200.000.000	Rp 195.820.000	98%
Total		Rp 2.400.000.000	Rp 2.341.050.000	98%

Sumber: CV Nusantara Garment Surabaya

Tabel 1.1 menyajikan data pendapatan CV Nusantara Garment Surabaya pada tahun 2021. Menunjukan bahwa pendapatan selama tahun 2021 pada CV Nusantara Garment Surabaya masih terjadi naik turun (fluktuasi) pendapatan

dengan total rata-rata persentase 98% dimana persentase tersebut bukan persentase yang sangat baik karena belum mencapai 100%. Terlihat pada tabel 1.1 di atas, penjualan yang dapat mencapai target bahkan melebihi target penjualan bulan Januari hingga Desember tahun 2021 hanya tercatat dari bulan Januari hingga bulan April. Pada bulan April terdapat jumlah penjualan tertinggi sebesar Rp 217.800.000 dengan persentase sebesar 109%. Di sisi lain, tidak ada yang mencapai target penjualan pada bulan Mei hingga bulan Desember. Di bulan Mei penjualan menurun menjadi Rp 192.350.000 dengan persentase sebesar 96%. Penurunan penjualan tersebut mencapai 13% sehingga hal ini memberikan gambaran kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal. Kedisiplinan di tempat kerja merupakan salah satu hal yang sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan rencana perusahaan. Tidak sedikit karyawan CV Nusantara Garment Surabaya yang terlambat masuk kerja. Berikut ini adalah ketidakhadiran yang terjadi di CV Nusantara Garment Surabaya pada tahun 2021:

Tabel 1.2 Daftar Absensi CV Nusantara Garment Surabaya Periode 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Sakit	Alpha
1.	Januari	40	5	3	5	3
2.	Februari	40	9	2	7	-
3.	Maret	40	7	8	2	5
4.	April	40	15	9	5	6
5.	Mei	40	4	11	3	8
6.	Juni	40	12	-	1	2
7.	Juli	40	12	8	-	1

8.	Agustus	40	15	7	3	1
9.	September	40	13	8	2	3
10.	Oktober	40	11	4	-	3
11.	November	40	10	9	3	7
12.	Desember	40	10	7	4	-

Sumber: CV Nusantara Garment Surabaya

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan CV Nusantara Garment Surabaya juga mengalami naik-turun. Terlihat pada tabel 1.2 terdapat tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Mei total ketidakhadiran berjumlah 8 orang dan pada bulan November total kehadiran berjumlah 7 orang. Dari data tabel daftar absensi karyawan diatas menunjukkan adanya masalah disiplin kerja.

Karyawan yang berprestasi tidak diberi penghargaan apa pun, menurut temuan wawancara dengan banyak anggota staf, Rendahnya moral karyawan di CV Nusantara Garment Surabaya disebabkan oleh tidak adanya ruang tunggu yang nyaman, sehingga mengurangi semangat kerja. Namun, kondisi kerja di CV Nusantara Garment Surabaya tidaklah sempurna; misalnya, AC terlalu dingin, dan mesin terlalu berisik, sehingga sulit untuk berkonsentrasi. Agar para manajer dan staf dapat memberikan layanan yang lebih profesional, masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini harus segera diatasi.

Mencari tahu apakah faktor intrinsik seperti motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja organisasi merupakan kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan dengan menginspirasi para pekerja untuk mencapai

tujuan. Penelitian dapat diajukan dengan menggunakan judul berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas. **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Garment Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Garment Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini meliputi hal berikut ini:

1. Bagi penulis

dapat memperluas pengetahuan sebagai sarana pemanfaatan informasi tingkat perguruan tinggi di tempat kerja.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan temuan studi ini dapat membantu bisnis mengelola sumber daya manusia dan kebijakan apa pun yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia secara lebih efektif.

3. Bagi mahasiswa

Kami berharap setiap orang yang menginginkannya dapat menemukan informasi dan rekomendasi bacaan yang lebih menyeluruh dalam hasil penelitian kami.