

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mengharuskan perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan guna bersaing secara efektif. Ketatnya persaingan menuntut perusahaan mengembangkan berbagai aspek, terutama sumber daya manusia (SDM) sebagai instrumen penting. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional organisasi. (Farhan dan Indriyaningrum, 2023). Hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam pengelolaan SDM adalah menciptakan, mencari, atau merekrut tenaga kerja berkualitas yang memenuhi standar dan kebutuhan perusahaan. (Tsanyatha dan Santoso, 2023).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya (Santoso, 2021). Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Ketiga elemen ini saling terkait dan penting untuk membangun suasana kerja yang mendukung tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah hal penting yang mendorong kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan semangat atau antusiasme kerja bagi karyawan. Dengan demikian, tercipta hubungan yang selaras antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan (Ratnasari dan Firmansyah, 2021). Namun, motivasi tidak akan optimal apabila tanpa disertai sikap disiplin dalam menjalankan

tugas, karena motivasi perlu diimbangi dengan tindakan yang konsisten dan bertanggung jawab agar kinerja karyawan benar-benar optimal.

Disiplin kerja juga mampu mendorong kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan. Memelihara kedisiplinan yang konsisten merupakan tantangan, sehingga perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan (Nata et al., 2021). Selain itu, penerapan disiplin kerja yang efektif juga akan semakin kuat dampaknya jika lingkungan kerja mendukung, karena suasana yang positif mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tanggung jawab.

Lingkungan kerja juga turut andil mendorong kinerja karyawan, karena lingkungan kerja positif menciptakan produktivitas dan menjadi daya tarik bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal (Jaya, 2022).

Dengan demikian, kinerja karyawan berarti capaian interaksi antara motivasi, disiplin, dan kondisi lingkungan kerja. Setiap individu menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda, karena kinerja bersifat personal dan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi (Sembiring, 2020).

Hasil penelitian Zakiah dan Dwiridotjahjono (2021) mengungkapkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Puspita dan Ayuanti (2022) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian

Prasetyo dan Febriana (2023) mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Yaffi, Ikhwandi, dan Dwianto (2024), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian Rejeki, Linawati, Sofiati, dan Marzuki (2022) mengungkapkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan-temuan ini mencerminkan ketidakkonsistenan dalam penelitian, sekaligus menyoroti perlunya pemahaman lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, fokus penelitian ini pada konteks spesifik perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Objek penelitian adalah UD. Suwarlandono Art, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor industri tas dan berlokasi di Jl. Kedensari No.45, RT.10/RW.04, Nggodong, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. UD. Suwarlandono Art merupakan usaha keluarga yang berdiri pada tahun 1990. UD. Suwarlandono Art memiliki 50 karyawan di bagian produksi yang memproduksi tas fashion wanita. Hasil produksi didistribusikan ke beberapa kota, termasuk Sidoarjo, Surabaya, Jombang, Yogyakarta, dan Makassar.

Kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art dapat dinilai melalui data target produksi dan realisasi produksi tas fashion wanita pada periode 2022 hingga 2024, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Target Produksi dan Realisasi Produksi Tas Fashion Wanita
UD. Suwarlandono Art Periode 2022-2024

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
2022	96.000 pcs	96.000 pcs	100%
2023	120.000 pcs	115.000 pcs	95,83%
2024	144.000 pcs	136.500 pcs	94,79%

Sumber: UD. Suwarlandono Art (Data diolah)

Berdasarkan data target dan realisasi produksi tas fashion wanita periode 2022 hingga 2024, terlihat bahwa UD. Suwarlandono Art mengalami fluktuasi realisasi produksi yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Meskipun berhasil mencapai target pada tahun 2022, pada tahun 2023 dan 2024 perusahaan belum maksimal dalam pencapaian target. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi pada karyawan. Indikasi ini didukung oleh hasil wawancara bersama pimpinan perusahaan menyatakan bahwa, "Kami melihat kurangnya penghargaan atas pencapaian karyawan, sehingga mereka merasa diabaikan." Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya pendekatan yang tepat dari pihak perusahaan, mengingat rendahnya motivasi karyawan merupakan permasalahan penting yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

Selain masalah motivasi kerja, di perusahaan ini juga ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja yang dibuktikan melalui hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menyatakan bahwa, "Masih ada karyawan yang belum disiplin, seperti datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja dengan baik, dan melanggar aturan perusahaan." Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target produksi sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang dihadapi oleh UD. Suwarlandono Art yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja dapat dinilai melalui data absensi karyawan bagian produksi periode 2022 hingga 2024, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi UD. Suwarlandono Art
Periode 2022-2024

Kriteria Absensi	Tahun		
	2022	2023	2024
Sakit	27	31	38
Izin	25	35	40
Alpa	30	37	45
Jumlah Hari Absensi	82	103	123
Jumlah Hari Kerja	335	335	335
Jumlah Karyawan	50	50	50
Persentase Absensi	24,51%	30,75%	36,71%

Sumber: UD. Suwarlandono Art (Data diolah)

Berdasarkan data, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art selama periode 2022 hingga 2024 mengalami fluktuasi. Tingkat absensi yang tinggi pada kategori alpa (ketidakhadiran tanpa keterangan), dimana hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin kerja pada karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art.

Informasi yang diperoleh dari wawancara bersama pimpinan perusahaan dan karyawan bagian produksi di UD. Suwarlandono Art, ditemukan permasalahan ketiga yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Seorang karyawan menyampaikan bahwa, "Hubungan antar rekan kerja kurang harmonis, sehingga kami jadi enggan saling membantu di lapangan." Selain itu, pimpinan perusahaan mengungkapkan bahwa, "Komunikasi dengan karyawan yang berusia lanjut dan berpendidikan rendah cukup sulit, kadang pesan yang saya sampaikan tidak dipahami dengan baik, sehingga terjadi

kesalahpahaman." Masalah lainnya juga muncul terkait fasilitas pendukung. Salah satu karyawan mengatakan, "Memang sudah ada mesin-mesin seperti alat potong, mesin plong, mesin bordir, dan mesin jahit, tapi beberapa proses seperti pengeleman dan perapihan tas masih harus dilakukan secara manual." Permasalahan-permasalahan lingkungan kerja ini secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, dimana target produksi tidak tercapai sebagaimana pada tabel 1.1.

Dari ketiga permasalahan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UD. Suwarlandono Art belum mencapai tingkat optimal yang berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut dan meningkatkan kinerja, perusahaan perlu mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan, disertai pembangunan lingkungan kerja yang harmonis agar terwujudnya rasa aman dan nyaman bagi para karyawan.

Sebagaimana uraian di atas, tujuan penelitian ini yaitu menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia agar siap menghadapi tantangan era globalisasi, dimana perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna bersaing secara efektif. Kinerja karyawan yang optimal berpengaruh langsung pada produktivitas. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman ketika merumuskan langkah strategis guna mendorong peningkatan kinerja.

Sebagaimana uraian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Suwarlandono Art”.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana uraian latar belakang, terbentuklah rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Menambah keilmuan terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi pedoman untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan merumuskan strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja, serta membangun lingkungan kerja kondusif.

3. Bagi Universitas

Menjadi sumber referensi yang berharga untuk pengembangan kurikulum dan materi ajar di bidang manajemen, serta memberikan wawasan praktis kepada mahasiswa tentang penerapan teori dalam konteks nyata.