

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang terbaik. Sejatinya, kinerja karyawan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Bahkan, kinerja karyawan dan tujuan organisasi di klaim mempunyai sifat dependensi, yang artinya semakin baik kinerja karyawan. Maka tujuan organisasi akan semakin mudah di capai dan begitu pun sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan begitu sebaliknya.

Menurut Yogatama dan Mudhawati, (2020) kinerja dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas individu yang menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar atau yang sudah ditentukan. Selanjutnya, (Lubis, 2020) meyakini bahwa kinerja karyawan tidak akan terjadi begitu saja, Namun terdapat faktor -faktor lain yang turut berperan didalamnya. Sejumlah temuan sebelumnya mengungkap indikator yang berpotensi meningkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengidikasikan untuk menaati peraturan. Hal ini sejalan dengan pendapat Azis (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, fenomena terkait dengan ketidakdisiplin kerja justru banyak ditemui di lapangan, sebagaimana yang terjadi pada PT. Aneka Coffee Industry.

PT. Aneka Coffee Industry didirikan pada tahun 1995 dengan spesialisasi di bidang manufaktur kopi instan, Sangrai & Bubuk B2B. Perusahaan ini merupakan pemimpin terpercaya dan andal di pasar kopi Asia yang menjembatani permintaan global yang terus meningkat, menawarkan produk serbaguna berkualitas tinggi yang dirancang khusus untuk memenuhi beragam kebutuhan pelanggan kami. Menurut hasil observasi di PT.Aneka Coffee Industry ditemukan bahwa dalam kurun waktu dua tahun terakhir perusahaan tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Produksi PT. Aneka Coffee Industry

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase
2023	9.900	8.880	89,70%
2024	10.200	9.025	88,48%

Sumber : Data Realisasi Target Produksi Th 2023 & 2024

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa banyak target produksi yang belum terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dari tahun 2023 hingga 2024. Meskipun selisih realisasi target produksi dari tahun 2023 ke 2024 hanya sebesar 1,22%, kondisi ini tetap menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja produksi. Penurunan yang relatif kecil tersebut tidak dapat diabaikan karena dapat menjadi tanda awal munculnya permasalahan dalam

proses kerja. Sebagaimana menyatakan Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa penurunan kinerja, meskipun dalam persentase kecil, dapat menjadi indikator awal adanya ketidak efektifan dalam sistem kerja organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang tidak stabil dapat memengaruhi pencapaian target perusahaan, khususnya pada bagian produksi yang menuntut konsistensi dan ketepatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh agar penurunan tersebut tidak berlanjut dan berdampak lebih besar terhadap kinerja produksi di masa mendatang. Di sisi lain, dalam kurun waktu dua tahun kinerja karyawan juga ditemukan penurunan yang dapat di buktikan dari data penilaian kinerja karyawan :

Tabel 1.2

Data Penilaian Karyawan Produksi PT. Aneka Coffee Industry

Tahun	Kurang Sekali	Kurang	Baik	Baik Sekali	Jumlah Karyawan
2023	26	86	56	5	173
2024	24	73	53	1	151

Pada tabel 1.2 diketahui bahwa dari penilaian kinerja karyawan departemen produksi menyatakan tren kemajuan kinerja karyawan, namun saat ditinjau dari segi inisiatif kerja menunjukkan kurangnya kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif, sering kalinya menunggu instruksi atasan yaitu sebanyak 88 %. Sejatinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik personal maupun organisasional, seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, serta kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan (Mangkunegara, 2020). Tampaknya, fenomena kualitas kinerja yang belum optimal ini, diindikasikan oleh rendahnya tingkat disiplin karyawan dalam bekerja yang belum baik.

Dari hasil, observasi di lapangan diketahui bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja. Tabel 1.3 dapat menjelaskan fenomena ketidaksiplinan yang terjadi di perusahaan.

Tabel 1.3
Data Presensi Karyawan Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Sakit	Pulang Awal	Mangkir	Terlambat Kerja
2022	227 Karyawan	516	10	294	369
2023	221 Karyawan	446	6	172	480
2024	205 Karyawan	458	42	244	550

Sumber : PT. Aneka Coffee Industri, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran dalam bekerja cukup tinggi, utamanya pada tahun 2024 banyak karyawan yang melakukan berulang datang terlambat. Kurangnya faktor disiplin dalam bekerja tentu dirasa mengganggu operasional perusahaan, meskipun sudah ada mekanisme *punishment* yang diberlakukan perusahaan, nyatanya persoalan disiplin kerja masih menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Karenanya, upaya pembinaan perilaku disiplin harus dilakukan secara berkesinambungan dan menyeluruh (Rivai, 2017). Mengingat, sejumlah penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey dan Ruliyanto, 2017); (Rivai dan Sagala, 2015).

Sementara itu, tantangan yang juga dihadapi perusahaan yaitu mengenai lingkungan kerja:

Tabel 1.4
Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah suhu di tempat kerja anda terasa nyaman ?	4	6
2	Apakah hubungan antar karyawan di tempat kerja anda harmonis ?	3	7

Sumber : Hasil Penyebaran Pra Survei

Berdasarkan hasil pra survei lingkungan kerja pada tabel 1.4, diperoleh informasi bahwa karyawan masih merasa kurang mendapatkan perhatian terkait kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu dari hasil survei juga diketahui bahwa faktor yang lebih dominan yang mempengaruhi kenyamanan bekerja adalah suhu yang panas dan hubungan karyawan yang kurang harmonis. Hal ini dibuktikan dari ketika observasi, banyak karyawan yang membawa kipas portable dengan suhu udara yang panas selama jam kerja. Keberadaan kipas angin tersebut menjadi gambaran bahwa fasilitas pengaturan suhu ruangan yang tersedia belum mampu memberikan kenyamanan secara optimal. Dalam situasi seperti ini, karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya, namun harus beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Kondisi suhu kerja yang kurang nyaman secara tidak langsung dapat memengaruhi fokus dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Ketika suhu ruangan terasa panas, karyawan cenderung lebih cepat merasa Lelah, kurang nyaman, dan konsentrasi menjadi berkurang. Hal ini sejalan dengan hasil pra survei yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan suhu di tempat kerja belum sesuai dengan harapan. Apabila kondisi ini terus berlangsung tanpa

adanya perbaikan, bukan tidak mungkin akan berdampak pada penurunan efektivitas kerja dan hasil produksi perusahaan.

Selain permasalahan suhu, hasil prasarvei juga menunjukkan adanya kendala pada aspek hubungan antar karyawan. Beberapa responden menyatakan bahwa hubungan kerja antar karyawan belum sepenuhnya harmonis. Dalam aktivitas kerja sehari – hari, kondisi ini dapat terlihat dari permasalahan dalam hubungan sosial seperti kurangnya koordinasi, komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Informasi kerja sering kali tidak tersampaikan secara menyeluruh, sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Selain itu, perbedaan cara kerja dan kurangnya komunikasi dua arah menyebabkan kerja sama tim belum berjalan secara optimal. Dalam beberapa kondisi, karyawan cenderung bekerja secara individual tanpa adanya koordinasi yang baik dengan rekan kerja.

Apabila kondisi lingkungan kerja seperti ini dibiarkan dalam jangka waktu yang Panjang, maka dikhawatirkan akan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan hubungan kerja yang belum solid dapat menjadi faktor penghambat dalam pencapaian target produksi perusahaan. Oleh karena itu, hasil pra survei ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2020), suhu udara yang tidak sesuai dengan standart kenyamanan kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik, menurunkan konsentrasi, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, khususnya suhu dan sirkulasi udara, memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu terjadi *research gap* terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan. Laili dan Sulastrri (2022) melalui penelitian di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasioanl Gresik. Hasil studi ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dary dan Sulastrri (2023) melalui penelitian di PT. Berkas Danda Sentosa menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkas Ganda Sentosa. Ini menjadi *research gap* yang dapat diteliti lebih mendalam. Penelitian ini akan membuktikan apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Aneka Coffee Industry dan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Aneka Coffee Industry.”**

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh dari:

1. Mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffe Industry.
2. Mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffe Industry.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang penulis lakukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengambilan kebijakan maupun keputusan yang lebih baik bagi perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan – rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengambilan kebijakan perusahaan dan peningkatan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan kaitannya kinerja dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.