

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di sektor manufaktur yang sangat bergantung pada efisiensi dan kinerja tenaga kerjanya. Persaingan industri plastik yang kini semakin ketat, CV. Anugerah Mulya Rejeki sebagai perusahaan manufaktur plastik yang berlokasi di Ketajen, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, provinsi Jawa Timur menghadapi tantangan besar untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Beberapa fenomena yang muncul di perusahaan ini antara lain keterlambatan hadir hingga ketidakhadiran kerja, keluhan terkait fasilitas kerja yang kurang memadai karena sering mengalami kerusakan. Situasi ini mengindikasikan perlunya analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik (Astuti dan Lestari, 2023).

Fenomena pada perusahaan CV. Anugerah Mulya Rejeki saat ini, Kinerja karyawan yang belum sepenuhnya mencapai target produksi menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berdampak pada keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan. Tidak tercapainya target tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kerja yang telah ditetapkan dengan hasil aktual di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kedua variabel tersebut diklaim dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan mengingat keduanya menjadi faktor dalam penilaian kerja (Hidayat et al., 2023). Temuan ini menegaskan bahwa analisis terhadap capaian produksi dapat dimanfaatkan sebagai gambaran awal dalam mengevaluasi kinerja karyawan di dalam organisasi.

Terdapat tabel sebagai gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi tersebut, penelitian ini menyajikan data perbandingan antara target dan realisasi produksi selama tiga tahun terakhir berdasarkan data internal yang diambil dari CV. Anugerah Mulya Rejeki. Penyajian data ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam menilai tingkat pencapaian kinerja karyawan sekaligus mengidentifikasi kecenderungan perubahan kinerja dari waktu ke waktu, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Capaian Produksi

No	Tahun	Target Produksi (ton/tahun)	Realisasi Produksi (ton/tahun)
1	2022	300	260
2	2023	300	245
3	2024	300	260

Sumber : Data internal CV. Anugerah Mulya Rejeki , 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat dalam tiga tahun terakhir bahwa produksi plastik di CV. Anugerah Mulya Rejeki belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2023 adalah puncaknya yang dimana dalam satu tahun tersebut hanya bisa menghasilkan 245 ton saja. Ketika dilakukan observasi dan diduga kalau hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain menurunnya disiplin kerja karyawan yang *intens* yang ditunjukkan dari tingginya tingkat ketidakhadiran. Terdapat juga kendala dari lingkungan kerja fisiknya terutama pada alat yang sering mengalami perbaikan serta kondisi ruangan yang kurang bersih dan nyaman sehingga menghambat pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya masalah yang berdampak langsung terhadap *output* perusahaan.

Selanjutnya mengenai fenomena disiplin kerja terdapat gambaran mengenai disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat melalui data absensi selama tiga tahun terakhir berdasarkan data internal CV. Anugerah Mulya Rejeki. Data tersebut mencakup jumlah karyawan serta total ketidakhadiran yang diklasifikasikan ke dalam kategori sakit, izin, dan tanpa keterangan, lengkap dengan persentase tingkat

absensi setiap tahunnya. Penyajian data ini diharapkan dapat memberikan informasi awal terkait tingkat kedisiplinan karyawan, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan CV. Anugerah Mulya Rejeki

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah hari absensi	Presentase Absensi
2022	30	18	20	15	53	17,61%
2023	31	22	23	19	64	21,3%
2024	34	25	29	22	76	25,2%

Sumber : Data internal CV. Anugerah Mulya Rejeki (data diolah), 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran di CV. Anugerah Mulya Rejeki mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2024 tercatat bahwa presentase absensi pada CV. Anugerah mulya rejeki mengalami puncak tingkat absensi hingga 25,2%. Peningkatan ini mencerminkan adanya penurunan disiplin kerja yang dapat berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Jika kondisi ini terus berlanjut, perusahaan berpotensi menghadapi penurunan hasil produksi serta meningkatnya biaya operasional akibat berkurangnya jam kerja efektif. Menurut Hasibuan (2020), tingkat absensi merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan kerja. Semakin tinggi angka ketidakhadiran, semakin rendah pula tingkat disiplin yang dimiliki karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2019) yang menyatakan bahwa tingginya absensi dapat menurunkan kinerja karena berkurangnya jumlah tenaga kerja yang aktif berkontribusi dalam kegiatan operasional.

Selain itu, permasalahan lain yang ditemukan di perusahaan adalah masih rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan keselamatan kerja sebelum memulai aktivitas kerja. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang berlaku belum berjalan secara optimal. Kurangnya disiplin kerja ini berpotensi meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja serta dapat menghambat kelancaran proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap penerapan disiplin kerja agar keselamatan karyawan dan keberlangsungan proses kerja dapat terjamin.

Hasil pra survei dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi disiplin kerja karyawan. Pengumpulan data melalui pra survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat kepatuhan karyawan terhadap aspek kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja, serta penggunaan perlengkapan keselamatan kerja. Informasi awal tersebut menjadi penting sebagai dasar dalam menentukan fokus penelitian, sekaligus memperkuat indikasi adanya permasalahan disiplin kerja di perusahaan. Hasil pra survei tersebut selanjutnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. 3 Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Total
1	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.	3	7	10
2	Saya mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.	3	7	10
3	Saya menggunakan alat pengaman dan perlengkapan kerja sesuai ketentuan sebelum memulai pekerjaan.	1	9	10
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1	9	10

Sumber : Pra survei 10 karyawan CV. Anugerah Mulya Rejeki, 2025

Berdasarkan hasil pra survei, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih berada pada kategori rendah. Hal ini tampak dari sebagian besar responden yang memberikan jawaban “tidak” pada beberapa indikator penting, seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan alat pelindung kerja, serta penyelesaian tanggung jawab sesuai tugas

yang diberikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan belum terlaksana secara maksimal. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Trihatmo dan Tilova (2024) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Selain itu, Najarudin dan Susanto (2024) juga menegaskan bahwa rendahnya disiplin kerja dapat terlihat dari kurangnya konsistensi karyawan dalam menjalankan prosedur serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin kerja, fenomena lingkungan kerja fisik pada CV. Anugerah Mulya Rejeki juga menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, terutama dari sisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi udara, serta peralatan kerja yang berfungsi dengan baik, memiliki peran besar dalam menciptakan kenyamanan dan efektivitas kerja (Wahyudi dan Puspitasari, 2023). Penelitian oleh Hafidzah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Di CV. Anugerah Mulya Rejeki, fasilitas seperti pendingin udara, mesin produksi yang sering terkendala, kebersihan, dan pencahayaan masih menjadi sumber keluhan bagi sebagian karyawan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, pra survei dilakukan guna memperoleh gambaran awal mengenai lingkungan kerja fisik di CV. Anugerah Mulya Rejeki melalui penyebaran kuesioner kepada sepuluh karyawan. Penilaian meliputi kebersihan dan kerapian area kerja, kecukupan pencahayaan, sirkulasi udara, serta kelayakan peralatan kerja. Pengumpulan data ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pendapat karyawan CV. Anugerah Mulya Rejeki terhadap kondisi lingkungan kerja fisik yang mereka rasakan sehari-hari. Informasi yang diperoleh memberikan gambaran mengenai tingkat kenyamanan serta kesesuaian peralatan kerja dengan kebutuhan operasional. Hasil pra survei tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. 4 Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Total
1	Lingkungan kerja saya bersih dan rapi sehingga nyaman untuk bekerja.	2	8	10
2	Pencahayaan di tempat kerja memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1	9	10
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman selama bekerja.	1	9	10
4	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan memadai dan berfungsi dengan baik untuk menunjang kelancaran pekerjaan.	1	9	10

Sumber : Pra survey 10 karyawan CV. Anugerah Mulya Rejeki, 2025

Berdasarkan hasil pra survei, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menilai kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan masih belum memadai. Mayoritas responden menyampaikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya bersih dan tertata rapi. Selain itu, aspek pencahayaan, sirkulasi udara, serta ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja dinilai belum sepenuhnya mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik masih dirasakan kurang optimal oleh para karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Wahyudi dan Puspitasari (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menciptakan rasa nyaman sekaligus meningkatkan efektivitas kerja. Hafidzah et al. (2023) juga menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak pada tingkat kepuasan serta kinerja karyawan. Dapat disimpulkan, hasil pra survei ini menggambarkan adanya permasalahan pada aspek lingkungan kerja fisik yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan.

Setelah munculnya berbagai permasalahan di CV. Anugerah Mulya Rejeki, seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan kendala teknis dalam proses produksi, perusahaan mulai mengalami penurunan. Beragam permasalahan tersebut berdampak langsung pada pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh

pihak manajemen. Menurut Rivai dan Sagala (2019), kondisi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan serta tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Apabila itu semua tidak terpenuhi maka tidak akan berjalan semestinya dan kondisi inilah yang terlihat dalam capaian produksi CV. Anugerah mulya rejeki dalam tiga tahun terakhir.

Hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan dapat dipahami melalui kondisi nyata di lapangan serta temuan berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Pratama dan Widodo (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan fokus serta efektivitas kerja karyawan di sektor manufaktur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi hasil kerja yang dicapai karyawan. Oleh karena itu, kajian lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi penting untuk diteliti.

Bagi perusahaan, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena hasilnya dapat membantu manajemen CV. Anugerah Mulya Rejeki dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif, khususnya terkait peningkatan disiplin kerja dan perbaikan fasilitas kerja. Melalui temuan penelitian ini, perusahaan juga dapat memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap *output* tenaga kerja, sehingga langkah perbaikan dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Elnito dan Siamto (2024) dalam penelitiannya pada PT XYZ menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja serta kondisi lingkungan yang nyaman mampu mendorong peningkatan

produktivitas kerja. Selanjutnya, Helfayet dan Lestari (2024) yang meneliti pada PT XYZ juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya keteraturan kerja serta dukungan fasilitas fisik yang memadai dalam menciptakan performa kerja yang optimal.

Temuan serupa dikemukakan oleh Kurniawan dan Oktavianti (2024) pada PT XYZ. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Berlanjut pada penelitian Prasetyani, Kustini, dan Sari (2023) dalam penelitiannya pada PT XYZ menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Winata dan Mulyani (2022) juga menemukan hasil yang sejalan pada PT XYZ, di mana kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut, Nurhidayat, Rahmawati, dan Pratama (2025) dalam penelitian internasionalnya pada PT XYZ menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Meskipun berbagai penelitian tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan berskala menengah hingga besar yang telah memiliki sistem manajemen yang relatif terstruktur, standar operasional prosedur yang jelas, serta dukungan sumber daya yang memadai. Kondisi ini memungkinkan penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja fisik berjalan secara lebih optimal.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini diarahkan pada CV Anugerah Mulya Rejeki yang termasuk dalam kategori perusahaan berskala kecil. Perusahaan dengan skala seperti ini umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana dibandingkan perusahaan besar. Pada perusahaan

berskala kecil, penerapan disiplin kerja sering kali belum sepenuhnya terstandarisasi karena masih menyesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan internal perusahaan. Demikian pula dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang biasanya disesuaikan dengan kapasitas operasional yang tersedia. Situasi tersebut memungkinkan adanya perbedaan pola pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, karena seluruh proses kerja berjalan dalam konteks yang lebih sederhana seperti di CV. Anugerah Mulya Rejeki.

Dapat disimpulkan, research gap dalam penelitian ini terletak pada perbedaan konteks objek penelitian, yaitu perusahaan berskala kecil yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, dibuatnya penelitian pada CV. Anugerah Mulya Rejeki menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kondisi organisasi dengan skala dan sumber daya yang lebih terbatas. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menggunakan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugerah Mulya Rejeki.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mulya Rejeki?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mulya Rejeki?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mulya Rejeki.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mulya Rejeki.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca yaitu antara lain:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dalam pengembangan teori mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik guna menyempurnakan maupun melanjutkan penelitian ini

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan penting bagi internal perusahaan supaya secepatnya merancang strategi dalam menjaga kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tetap terjaga untuk kedepannya. Selanjutnya, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada kedua variabel yang diambil oleh peneliti yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.