

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan hadirnya sumber daya manusia meskipun di zaman sekarang sudah banyak teknologi-teknologi pengganti manusia seperti robot, tetapi peran sumber daya manusia masih sangat diperlukan. Bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting, sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten berperan sangat dominan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003). Setiap perusahaan, instansi maupun lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penggerak motor serta pendaya guna dalam menjalankan aktivitas organisasi, Agar semua aktivitas manajemen berjalan dengan lancar dan baik suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan (Nurhasanah et al., 2021)

Kinerja yang dicari perusahaan adalah seseorang yang memiliki kemampuan, motivasi dan kedisiplinan . Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. karyawan

adalah aset yang sangat berharga , maka sudah selayaknya menempatkan posisi karyawan tidak sejajar dengan sumber daya yang lain, melainkan menempatkan posisi karyawan sejajar dengan manajemen puncak dan oprasional sebagai suatu mitra kerja yang memiliki satu tujuan yang sama. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan sistem kerja yang saling menguntungkan satu sama lain (Wahyudi, 2019).

Dalam suatu perusahaan diperlukan kualitas kinerja karyawan yang baik, kinerja sendiri merupakan perwujudan dari perilaku seorang karyawan yang dilakukan sebagai tindakan kerja sesuai dengan tugas atau peran yang dimiliki oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara 2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan individu memenuhi standar kinerja perusahaan (Mohammad, 2020). Dalam tinjauan literatur tentang kinerja karyawan (Atatsi et al., 2019) menemukan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan dalam hal output karyawan, pemenuhan tugas yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan, Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi karyawan, kepuasan karyawan, serta praktik HRM seperti pelatihan karyawan, kompensasi dan penilaian kinerja (Mohd Al-Shorman et al., 2021) gaya kepemimpinan

seperti gaya partisipatif, dan gaya demokratis (Iqbal et al., 2015). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan (AlHamad et al., 2022)

Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga merupakan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan adalah kedisiplinan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengarah kepada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dari dalam dirinya sendiri saat melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan selama dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang terakhir kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. ( Sinarasri & Hanum, 2017)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi

organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:194) Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, , keadilan, sanksi hukuman, Pengawasan. Sedangkan menurut Affandi, (2018:20) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain Kepemimpinan, kemampuan, kompensasi, penghargaan, sanksi hukuman, keadilan.

Sikap menaati aturan yang diberlakukan perusahaan harus selalu ditekankan oleh karyawan agar bisa melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termaksud juga menahan diri dari perbuatan yang dilarang oleh perusahaan yang justru akan membuat rugi baik bagi karyawan itu sendiri maupun kerugian bagi perusahaan. Disiplin kerja karyawan bukan hanya dilihat dari seberapa rajinnya seorang karyawan namun juga sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cepat dalam melaksanakan tugas tidak menunda-nunda pekerjaan dan selesai diwaktu yang telah ditentukan oleh atasan. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya ( Mery Indriyani, 2021)

Selain disiplin kerja Hal lain yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, Motivasi berasal dari kata

*motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Newstroom (2011:109) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara bertindak yang sesuai dengan perilaku tertentu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat, seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi pasti akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik begitu juga sebaliknya seorang yang memiliki motivasi rendah pasti kinerjanya menjadi rendah pula, hal ini tentunya menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk selalu menjaga motivasi karyawan agar bisa selalu meningkatkan kinerjanya Motivasi kerja menurut *Mc Clelland* yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja seperti, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target

yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan bekerja dengan memperoleh insentif. (Syafriana, 2017). Sedangkan menurut Saydam & Kadarisman dalam Erri dan Fajrin, (2018) menuturkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu Faktor internal yang berasal dari dalam diri seorang karyawan seperti perasaan resah dan bergejolaknya pegawai, hal ini ditandai dengan banyaknya aksi demo dari pegawai terhadap perusahaan. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja dan sarana prasarana perusahaan.

Tidak hanya disiplin kerja dan motivasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Nanda & Rahayu, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mampu bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai, sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar

pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019). Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan di atas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Dalam penelitian (Desi dan Ria, 2019) menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Dalam penelitian (Nanda & Rahayu, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,000 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,028. Dalam penelitian (Kurdi, 2019) hasil uji F dan uji T menyatakan bahwa variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di desa kecamatan Kendal. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Desa-desa Kecamatan Kendal.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pan *Brothers* Tbk yang bertempat di Sragen. Perusahaan ini bergerak dibidang tekstil yang berpusat di Tangerang dan memiliki beberapa cabang termasuk salah satunya di Sragen. PT Pan *Brothers* Tbk menjadi tempat produksi beberapa brand ternama seperti Adidas, Uniqlo, Calvin Klein dan banyak lagi. PT Pan *Brothers* Tbk Sragen sendiri memiliki jumlah karyawan sekitar 3000an orang, namun dalam penelitian ini hanya akan berfokus kepada karyawan di bidang departemen *finishing* yang berjumlah 85 orang dan akan diambil sampel sebanyak 80 orang. Departemen ini bertugas untuk mengecek kondisi pakaian sebelum didistribusikan, melakukan pressing atau penyetricaan, serta pengepakan atau *packing*.



Departemen *finishing* memegang peran yang sangat krusial dalam sebuah proses industri karena pada departemen ini lah kualitas suatu barang yang dipasarkan akan ditentukan layak atau tidaknya barang tersebut untuk beredar, maka dari itu perlu adanya sikap disiplin dan motivasi bekerja bagi semua karyawan yang bekerja di departemen ini, perusahaan juga harus selalu memantau kondisi lingkungan kerja seperti sarana dan prasaran yang menunjang karyawan sehingga tidak berakibat pada menurunnya kinerja karyawan .Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT Pan *Brothers*, Sragen).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah teoritis yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan, Sebagai dasar referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dalam meneliti pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan

###### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja karyawan departemen *finishing* di Pt Pan *Brothers* Tbk Sragen

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini digunakan penulis pada penelitian ini yaitu:

- BAB I Merupakan bagian yang berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.
- BAB II Merupakan bagian yang berisi tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penjelasan tentang disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- BAB III Merupakan bagian yang berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data
- BAB IV Merupakan bagian yang memaparkan hasil penelitian berupa analisis data dan pembahasannya, analisis data yang digunakan yaitu *outer* model, *inner* model, dan uji hipotesis
- BAB V Merupakan bagian penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya