

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan terlatih serta berusaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dunia bisnis saat ini menuntut terciptanya kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pola perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi, yang mampu untuk menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan yang baik harus didukung namun perusahaan sering kesulitan untuk menilai kinerja karyawan secara akurat. Pentingnya kinerja karyawan bermula dari adanya sumber daya manusia dalam perusahaan yang memegang peran sangat penting. Kinerja karyawan memiliki potensi besar untuk memenuhi semua aktifitas di perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai produksi yang optimal. Untuk melakukan yang terbaik, disiplin kerja diperlukan agar tujuan organisasi atau perusahaan

dapat tercapai. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari disiplin karyawan. Pada umumnya disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengikuti aturan. Prosedur, tingkah laku, sikap dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi. Karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini menjadi tertunda karena kelalaian pegawai sehingga mengurangi jumlah output yang seharusnya dapat dicapai hari itu. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki aturan disiplin yang sesuai untuk kelancaran alur kerja untuk mencapai hasil yang optimal dan memuaskan, sehingga hasil kinerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi karyawannya untuk bekerja dan mendukung mereka dalam bekerja dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja adalah keterlibatan semua aspek yang terkait dengan suatu kegiatan, seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara

individu maupun kelompok. Pemahaman lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan dalam memenuhi kewajibannya kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga meliputi kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Mekarwangi Djaya Abadi adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. H. Nilam No.Rt.05/02, Mekarwangi, Kec. Cikarang Barat tepatnya di Kabupaten Bekasi. perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan bahan baku yang terbuat dari karet yang kemudian digunakan untuk keperluan industri. Visi menjadi perusahaan yang mampu memberikan pelayanan dengan mutu terbaik dan menjadi lembaga pelatihan kerja masyarakat, serta konsultan manajemen yang terbaik, sedangkan Misinya memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu kepada customer dengan komitmen tinggi, dengan melakukan perbaikan secara terus menerus dan berkesinambungan sehingga tercipta kepuasan customer serta dalam membantu mengurangi angka pengangguran di masyarakat, Fenomena yang terjadi terhadap disiplin kerja CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) yaitu kurangnya disiplin pada karyawan seperti datang tidak tepat waktu, banyaknya karyawan yang melanggar peraturan keamanan K3 (kesehatan, keselamatan, dan keamanan), banyaknya karyawan

yang menunda pekerjaan, tidak tertib dalam menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, dan terlambat saat jam masuk istirahat. Sedangkan fenomena lingkungan kerja yaitu, pada dasarnya lingkungan kerja CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara didalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC (*air conditioner*) tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja. Begitu juga dengan lahan parkir yang kurang memadai sehingga menyebabkan sulitnya karyawan dalam mencari lahan parkir dan tidak jarang juga mengakibatkan parkiran menjadi tidak tertib. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pada karyawan dan pekerjaan tidak terselesaikan dengan maksimal. Dapat dilihat dari data yang didapat dari absensi CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) 2021-2022.

**Tabel 1.1 Data Absensi
CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)**

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan	S	I	A	Total Presentase
2021	September	105	10	3	1	0	13,3%
	Oktober	105	12	2	2	0	15,2%
	November	105	9	3	2	1	14,2%
	Desember	105	10	3	3	0	15,2%
2020	Januari	105	11	3	1	1	15,2%
	Febuari	105	10	2	3	0	14,2%
	Maret	105	12	3	1	1	16,1%
	April	105	12	3	3	0	17,1%
	Mie	105	10	4	1	2	16,1%
	Juni	105	12	2	3	0	16,1%
	Juli	105	12	2	2	1	16,1%
	Agustus	105	13	4	2	0	18%
	September	105	13	3	2	1	18%

Sumber : CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa

Dari hasil data yang telah diperoleh dari CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) yaitu, terdapat data absensi para karyawan yang dimana cenderung lebih banyak keterlambatan karyawan pada setiap bulannya, seperti pada table tahun 2021-2022 setiap bulannya terdapat kenaikan yang cukup banyak dalam data absensi keterlambatan,sakit,izin,dan alfa. Jika setiap tahun mengalami kenaikan

keterlambatan hal tersebut dapat mengalami penurunan disiplin kerja. Faktor yang telah diuraikan di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja, lingkungan

kerja, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan CV.

Mekarwangi Djaya Abadi (MDA)

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup permasalahan yang luas serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan yang tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya memfokuskan penelitian dari permasalahan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerjakaryawan pada CV. Mekarwangi Djaya Abadi (MDA).

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II Bab ini menguraikan tinjauan pustaka topik masalah yang diteliti meliputi pengertian Fasilitas Kerja dan

indikator Fasilitas Kerja. Pengertian Disiplin Kerja dan indikator Disiplin Kerja. Pengertian Kinerja Karyawan dan indikator Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III Bab ini menguraikan desain penelitian, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

Desain penelitian meliputi: metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang.