

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Syafarina, 2019).

Salah satu prasyarat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) pengelola dengan disiplin kerja yang tinggi. Karena jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, mendukung perubahan sikap karyawan yang dilandasi motivasi untuk berhasil dalam organisasi. Disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, bersama dengan faktor atau sumber daya lainnya (Hendra et al, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Wau, Samalua W, 2021).

PT. RJI merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan, yang memproduksi roti untuk mensupply keseluruhan outlet yang tersebar di Indonesia. Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT. RJI bahwa ditemukan fenomena masih adanya karyawan yang kurang disiplin pada saat bekerja, yang dimana dapat menyebabkan kurang optimalnya dalam menciptakan kinerja nantinya.

Berdasarkan data absensi dibawah ini pada PT RJI terdapat dinamika pada bulan Januari-April mengalami penurunan terbanyak dibulan Maret 2023 sebanyak 83 absensi. Masih banyaknya karyawan yang melakukan absensi dan keterlambatan pada saat bekerja. Oleh sebab itu ketidak hadiran karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan efektif.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT RJI

Keterangan Absensi	Bulan			
	Januari	Februari	Maret	April
Alpa	19	11	20	20
Izin	6	8	14	38
Sakit	13	13	7	4
Terlambat	8	6	12	21
Jumlah	46	38	53	83

Sumber :PT RJI (2023)

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan sesuatu. Agar dapat mencapai tujuan tertentu, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari pegawai. (Handayani et al, 2020).

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada PT RJI terdapat adanya fenomena pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi. Berikut hasil pra survey pada pegawai PT RJI.

Tabel 1. 2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja				
No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah tunjangan yang saya peroleh sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	8	22	30
2	Apakah perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan.	12	18	30
3	Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	5	25	30
4	Apakah perusahaan memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.	2	28	30

Sumber : PT RJI (2023).

Dari hasil pra survey diatas, kurangnya motivasi dalam bekerja bisa berupa tunjangan yang kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tidak adanya apresiasi berupa penghargaan maupun bonus, tugas dan tanggung jawab masih belum sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, tidak adanya kenaikan jenjang karir, sehingga membuat kurangnya semangat dalam bekerja.

Selain disiplin dan motivasi menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negative dan menurunkan kinerja pegawai (Elizar & Tanjung, 2018).

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada karyawan PT RJI terdapat adanya fenomena pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang terjadi. Berikut hasil pra survey pada karyawan PT RJI.

Dari data yang diperoleh terlihat bahwa lingkungan kerja tidak cukup bersih, penerangan yang kurang cukup, serta belum terlalu kondusif, dan

kurangnya sirkulasi udara dan kurangnya perlengkapan kantor yang membuat pekerjaan menjadi tidak optimal.

Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja				
No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah lingkungan di kantor ini cukup bersih?	11	19	30
2	Apakah penerangan di kantor ini sudah cukup	14	16	30
3	Apakah lingkungan kerja sudah cukup kondusif?	10	20	30
4	Apakah fasilitas yang tersedia di kantor sudah cukup memadai?	8	22	30
5	Apakah sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik?	14	16	30

Sumber : PT RJI (2023)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa adanya ketidak stabilan dalam produksi roti, yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Tabel 1. 4 Label Penjualan Pertahun

Bulan	Produksi Roti Perbulan		Pencapaian Target (%)
	Target	Realisasi	
Januari	4.000pcs	3.266pcs	81,65%
Februari	4.500pcs	4.052pcs	90,04%
Maret	4.500pcs	2.777pcs	61,71%
April	4.000pcs	2.020pcs	50,50%

Sumber : PT RJI (2023)

Kinerja adalah suatu pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan

efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronal & Hotlin, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang sudah ditetapkan dari peneliti serta hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini menganalisis, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT RJI.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT RJI ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT RJI ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT RJI ?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT RJI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RJI.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RJI.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RJI.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RJI.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Agar dapat meningkatkan wawasan dan mendorong daya pikir penulis.
2. Bagi Perusahaan
Manfaat bagi perusahaan, dapat menambahkan sumber informasi tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik
Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi pada bidang ilmu sumber daya manusia dan pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang beberapa landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan menggunakan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.