

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh industri manufaktur, karena berkontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Industri manufaktur menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, yang mengharuskan semua bisnis untuk terus berinovasi dan terus meningkatkan kualitas produknya. Dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan permintaan pasar yang semakin kompleks, fokus manufaktur kontemporer perusahaan tidak hanya berfokus pada efisiensi proses produksi, tetapi juga fokus pada kualitas tenaga kerja yang memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

Dalam dunia bisnis modern, kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu komponen penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Karyawan yang terampil dan kompeten dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan (Widodo, 2020). Karena peranan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang dapat memengaruhi keberhasilan operasional. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh

seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2019). Oleh karena itu, banyak perusahaan yang kini lebih berfokus pada peningkatan kerja karyawan melalui pengembangan kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut (Hasibuan, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kedisiplinan merupakan perilaku dasar yang memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan teratu dan tertib. Motivasi juga di anggap sebagai dorongan utama yang dapat memengaruhi kesungguhan karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung bagi karyawan, serta dapat mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Di bawah ini merupakan data kinerja karyawan dan kondisi terkini yang ada di PT. Seiwa Indonesia pada Triwulan I, Triwulan II dan Triwulan III tahun 2024.

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan di PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Periode	Bulan	Target (Pcs)	Aktual (Pcs)	Presentase Target Produktivitas	Presentase Aktual Produktivitas
Triwulan I	Januari	1.852.177	1.863.529	100%	101%
	Februari	1.827.656	1.827.656	100%	100%
	Maret	1.838.374	1.880.126	100%	102%
Triwulan II	April	1.309.791	1.317.278	100%	100.6%
	Mei	2.236.705	2.252.991	100%	100.7%
	Juni	1.831.012	1.778.784	100%	97.15%
Triwulan III	Juli	2.223.069	2.154.844	100%	96.93%
	Agustus	2.050.158	2.006.568	100%	97.87%
	September	1.976.749	1.900.229	100%	96.13%

Sumber : Data PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat produksi di PT. Seiwa Indonesia sangat tinggi dan selalu mendekati target yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi pada bulan Juni jumlah presentase produksi yang tercapai menurun hanya 97.15%. Di bulan Juli jumlah presentase produksinya hanya 96.93%. Kemudian pada bulan Agustus jumlah presentase produksinya di angka 97.87%. Dan pada bulan September jumlah presentase produksinya 96.13%. Oleh karena itu dapat kita lihat permasalahan pada penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Seiwa Indonesia.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan keharmonisan di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan, karena disiplin kerja di tunjukkan oleh tindakan bukan pada individunya (Suryanto, 2022). Oleh karena itu, disiplin lebih dari sekadar kewajiban

yang harus dipatuhi oleh seorang karyawan. Disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Dengan memiliki kedisiplinan, karyawan akan lebih terorganisir dan fokus dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini secara langsung dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Disiplin dalam bekerja dapat memperkuat budaya organisasi perusahaan, Dimana setiap karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

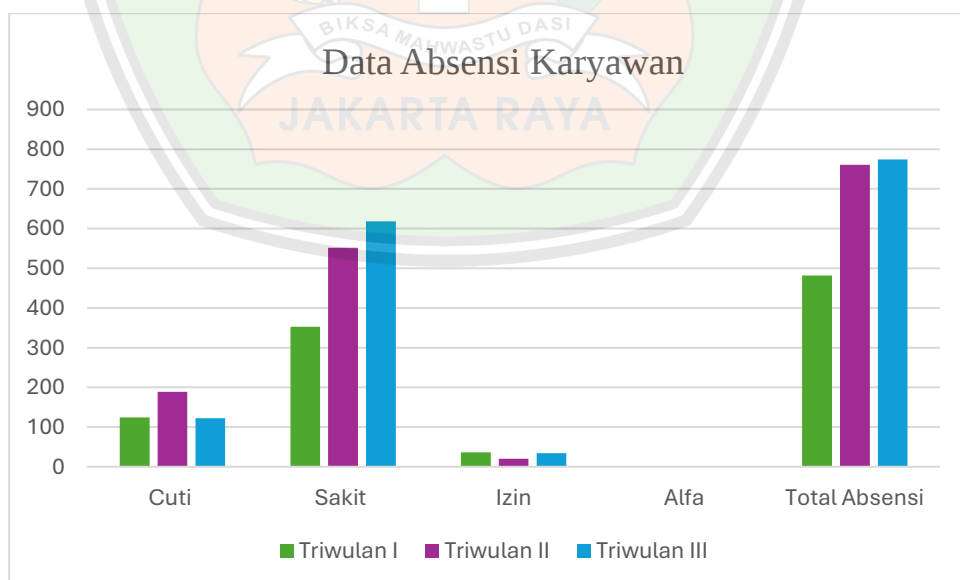
Pengembangan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin merupakan proses pembelajaran yang membantu karyawan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2017). Perilaku disiplin dapat membantu membangun lingkungan kerja yang semakin produktif dan kondusif, karena setiap karyawan ikut berpartisipasi secara aktif dalam menjaga keteraturan dan kelancaran operasional. Ketika karyawan memiliki disiplin tinggi dengan mematuhi peraturan dan konsisten menyelesaikan tugas sesuai prosedur, maka mereka akan menciptakan pola kerja yang teratur sehingga menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan dan menjadi pemicu munculnya motivasi kerja di kalangan karyawan.

Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan PT. Seiwa Indonesia di Tahun 2024

Manpower	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
Supervisor	28	31	30
Staff	65	64	64
Foreman	33	33	33
Leader & Assisten	76	80	80
Operator (Permanen)	360	351	350
Operator (Kontrak)	95	89	88
Total	657	648	645

Sumber : Data HRD PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Menurut data yang diperoleh, karyawan yang aktif di PT. Seiwa Indonesia pada Triwulan I berjumlah 657 orang. Pada Triwulan II karyawan yang aktif berjumlah 648 orang. Kemudian pada Triwulan III karyawan yang aktif berjumlah 645 orang. Terjadinya penurunan jumlah karyawan pada Triwulan II dan Triwulan III disebabkan oleh karyawan yang pensiun dan karyawan yang sudah habis masa kontrak di PT. Seiwa Indonesia.

**Gambar 1. 1 Grafik Absensi Karyawan PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024**

Menurut data absensi karyawan PT. Seiwa Indonesia di atas, terdapat dinamika penurunan pada Triwulan II sejumlah 761 absensi. Kemudian penurunan dinamika juga terjadi pada Triwulan II yaitu sejumlah 774 absensi. Tingginya absensi seringkali mencerminkan tingkat motivasi dan kedisiplinan yang menurun, serta masalah dalam lingkungan kerja dan kesehatan karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan kuat yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong tindakan pada manusia, agar terus berusaha dan antusias mencapai kesuksesan (Agustin & Wijayanti, 2022). Motivasi memiliki peranan sebagai pendorong yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Motivasi mencakup dorongan seorang karyawan untuk tidak tertinggal oleh karyawan lain dalam pencapaian individu. Apresiasi atau penghargaan dari perusahaan adalah salah satu sumber motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, karena bentuk pengakuan ini menunjukkan bahwa upaya mereka dihargai.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat merasa lebih baik dan lebih produktif di tempat kerja jika memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif merupakan sarana untuk penunjang kelancaran proses kerja dan dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019). Oleh karena itu, perusahaan yang berusaha menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif akan membuat karyawan merasa dihargai dan didukung, yang akan mendorong mereka

untuk berkontribusi semaksimal mungkin. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak yang baik untuk kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja di PT. Seiwa Indonesia

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Kebersihan	✓	
2	Cahaya / Penerangan	✓	
3	Temperatur / Suhu Udara		✓
4	Keamanan	✓	
5	Tata warna ruang kerja	✓	
6	Ruang gerak yang diperlukan		✓

Sumber : Data PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Menurut data di atas keadaan lingkungan di PT. Seiwa Indonesia di tahun 2024 dalam kondisi baik, kecuali untuk Temperatur atau suhu udara dan ruang gerak yang diperlukan dalam kondisi yang kurang baik. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan.

PT. Seiwa Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang beroperasi di sektor otomotif, dan juga merupakan anggota dari grup perusahaan Mitsuboshi Belting Ltd. PT. Seiwa Indonesia berperan penting dalam memenuhi kebutuhan komponen kendaraan bermotor di Indonesia. Dalam industri manufaktur, kualitas produk dan ketepatan waktu produksi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Robbins, 2018). PT. Seiwa Indonesia terus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas di setiap lini produksinya sebagai tanggapan atas peningkatan permintaan terhadap produk otomotif di Indonesia maupun secara Global. Dalam

menjalankan operasionalnya, PT. Seiwa Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti mempertahankan disiplin kerja, meningkatkan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1. 4 Produk Reject dan Abnormal PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Periode	Bulan	Keterangan		Total	Persentase %
		Reject	Abnormal		
Triwulan I	Januari	7.673	25.598	33.271	1,8%
	Februari	5.984	24.647	30.631	1,7%
	Maret	6.259	31.355	37.614	2,0%
Triwulan II	April	3.791	17.986	21.777	1,7%
	Mei	8.041	38.189	46.230	2,1%
	Juni	6.815	29.732	36.547	2,0%
Triwulan III	Juli	6.768	30.789	37.557	2,1%
	Agustus	6.001	39.317	45.318	2,0%
	September	6.284	27.686	33.970	1,7%

Sumber : Data PT. Seiwa Indonesia Tahun 2024

Menurut data di atas pada Triwulan I produk cacat tertinggi terjadi di bulan Maret sebanyak 2%. Pada Triwulan II produk cacat tertinggi terjadi di bulan Mei sebanyak 2,1%. Kemudian pada Triwulan III produk cacat tertinggi terjadi di bulan Juli sebanyak 2,1%. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan karyawan terhadap mesin yang memproduksi barang.

Tingkat produktivitas karyawan di PT. Seiwa Indonesia cukup tinggi karena selalu mendekati target produksi, tetapi masih terdapat fenomena bahwa tidak sedikit juga di temukan produk reject dan abnormal. PT. Seiwa Indonesia memiliki standar ketat dalam menjaga kualitas produk dengan berfokus pada pengendalian dan pengurangan angka produk yang cacat. Sistem manajemen kinerja yang baik

menekankan betapa pentingnya pendekatan dalam manajemen kinerja agar setiap karyawan dapat memenuhi persyaratan yang diharapkan, sehingga tingkat kesalahan dan produk yang cacat dapat diminimalkan (Schneier dkk., 1987). Pendekatan yang dimaksud dapat berupa dampak dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja (Vallennia dkk., 2020) penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari & Afifah, 2020).

Penelitian mengenai motivasi kerja (Palinggi & Djiu, 2022) penelitian ini menyajikan hasil pengaruh motivasi kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Jintar, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait lingkungan kerja (Sari, 2023) penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Warongan dkk., 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan untuk mengetahui **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEIWA INDONESIA (Studi Kasus Di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia
4. Untuk menganalisis faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian terkait hubungan antara disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk membantu PT. Seiwa Indonesia membuat kebijakan yang meningkatkan kinerja karyawan, seperti program aturan disiplin yang lebih baik, motivasi yang lebih baik, atau lingkungan kerja yang lebih baik.

1.5 Sistematika Proposal

Untuk mendapat gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka penulisan disusun oleh peneliti sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil dan pembahasan dari analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui uji statistic, seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas dan analisis regresi atau uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi rangkuman kesimpulan utama dari penelitian yang menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak dan memberikan saran praktis berdasarkan hasil temuan. Implikasi manajerial yang mencakup saran untuk kebijakan baru atau penelitian lebih lanjut, serta membahas keterbatasan penelitian ini.