

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002; 12).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, inisiatif (Mangkunegara, 2000). Pada penelitian ini akan membahas mengenai kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh bagi kinerja karyawan. Dalam observasi di PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar terdapat beberapa fenomena yang terjadi, pada umumnya karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang baik akan mampu menghasilkan output terbaik bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya karyawan yang

kurang mempunyai motivasi dalam bekerja akan menghambat kinerja dan mempengaruhi karyawan lain, disinilah pentingnya upaya instansi dalam mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi karyawannya. Sehingga dengan meningkatnya kinerja yang baik akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan instansi.

Kedisiplinan merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi kedisiplinan adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah kedisiplinan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar kedisiplinan karyawan sudah cukup baik, akan tetapi terkadang masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu apel pagi dilaksanakan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009; 61). Sikap mental

karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Rido Sanjaya (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dapat diketahui motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja selama melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Terhadap beberapa karyawan ada yang bersedia untuk bekerja dengan lembur agar tugas-tugasnya dapat segera terselesaikan tepat pada waktunya, ada karyawan yang baru mengerjakan tugasnya ketika baru diperintah dan ditegur oleh atasannya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung selalu menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga tidak dapat memberikan laporan kerjanya tepat waktu.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1991; 183). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja (Sihombing, 2004; 134). Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dari segi lingkungan kerja fisik sudah cukup baik. Fasilitas yang disediakan sudah cukup lengkap, dari segi non fisik

terkadang masih ada konflik dari sesama rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dan kurangnya koordinasi.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Hendry Wijaya (2017) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga karyawan. Dalam penelitian sebelumnya, Kevin Arasy Ramadhan (2018) mendapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Finnet Indonesia. Sedangkan dalam hasil penelitian Nurul Mutmainah (2017) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah. Dan hasil penelitian dari Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Arantha Jaya Globalindo, adalah sebuah pabrik yang memproduksi jas hujan, pipa PVC, mainan karet dan matras bayi terkemuka yang maju pesat. Pabrik ini memproduksi berbagai jas hujan yang selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini yang tentunya tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produknya. Menerapkan nama Elmondo sebagai merek, PT. Arantha Jaya Globalindo hampir menguasai mencakup 70% jas hujan pasar di Indonesia. Untuk melaksanakan misi ini, produktivitas karyawan memegang peranan yang sangat

penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menerapkan kedisiplinan bagi karyawan, memotivasi karyawan, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*) DI KARANGANYAR”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini memperoleh bukti:

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, secara khusus terkait dengan hubungan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

2. Manfaat Praktisi

Bagi perusahaan agar dapat menerapkan dan memanfaatkan dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

3. Manfaat Peneliti

Bagi peneliti ini merupakan proses belajar dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi dibagi menjadi ke dalam 5 bab dan masing-masing bab mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya, adalah sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara ringkas mengenai gambaran umum perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang konsep-konsep dan teori-teori yang berkaitan dan relevan dengan permasalahan yang dirumuskan.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan dan menjelaskan analisis, pengolahan, dan pembahasan dari perumusan masalah dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil-hasil yang didapatkan dari penelitian yang disertai dengan rekomendasi atau saran bagi perusahaan yang diteliti untuk penelitian selanjutnya.