

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat persaingan dalam dunia usaha menjadi sangat pesat. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang dapat menghimpun orang-orang yang terlibat didalam pengelolaan produksi perusahaan. Kegiatan operasional dalam suatu perusahaan bertujuan untuk dapat mendukung pencapaian yang diinginkan dari perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat berhasil dan berkembang di dalam perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia harus diberikan fasilitas dengan baik agar mampu menghasilkan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya sekedar dilihat dari sarana, prasarana, dan lingkungan, tetapi juga sumber daya manusia yang gigih dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Keberhasilan yang didapatkan perusahaan sebagai bentuk dari hasil kinerja karyawan yang bekerja secara optimal.

Sumber daya yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan permintaan konsumen. Sumber daya manusia yang memiliki jiwa terampil dan disiplin, bahan yang berkualitas, dan penggunaan mesin yang semakin canggih. Adanya sumber daya yang baik dalam perusahaan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya secara

efektif dan efisien, maka akan dapat menciptakan suatu produk yang berkualitas dan tidak terlepas dari adanya peran kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Adha, dkk (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan memaksimalkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam suatu organisasi, merupakan respon atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan ketika benar-benar dalam keadaan buruk atau terjadi kesalahan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah menurun sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan organisasi yang buruk menyebabkan mengabaikannya peringatan adanya kinerja yang buruk. Kinerja karyawan menurun karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

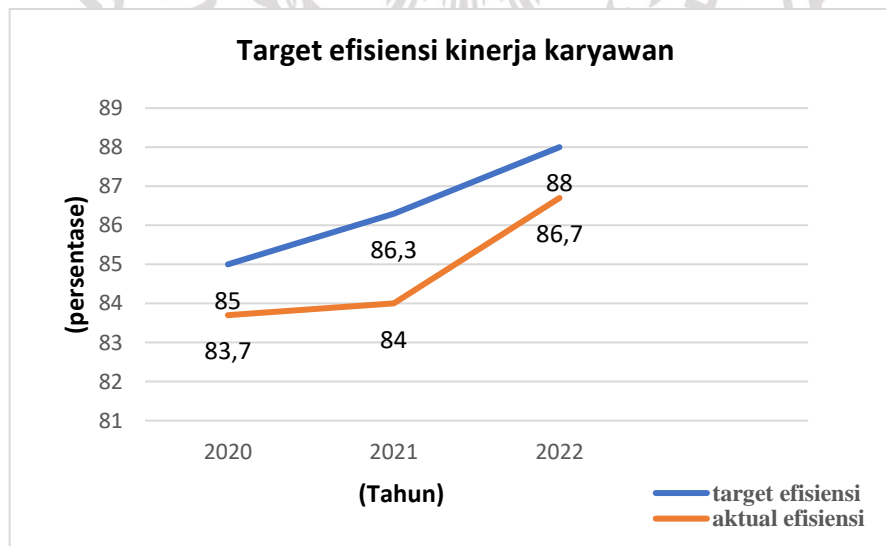
PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri pembuatan pupuk *phosphate* alam, pupuk dolomit, NPK padat, dan pupuk mineral organik lainnya yang digunakan untuk pertanian dan perkebunan yang beralamat di Jl. Raya Wotan Panceng No. 8 KM. 34 Panceng Gresik Jawa Timur. PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri yang menginginkan tercapainya target setiap tahunnya. Namun pencapaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir masih belum mencapai target. Berikut ini data kenaikan tingkat efisiensi kinerja karyawan pada PT.Gemah Ripah Loh Jinawi Industri ditunjukkan pada tabel 1.1 :

Target Efisiensi Kinerja Karyawan

PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri Tahun 2020 - 2022			
Divisi	Tahun	Target Efisiensi (Persentase)	Aktual Efisiensi (Persentase)
Manajer Komersial dan para staff	2020	85	82,3
	2021	86	83,6
	2022	88	86,5
Manajer Hrd dan para staff	2020	84	83,5
	2021	86	84,3
	2022	87	86,2
Manajer Produksi dan para staff	2020	86	85,5
	2021	87	84,3
	2022	89	87,6

Sumber : Data sekunder PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Berikut ini juga digambarkan menggunakan grafik target efisiensi kinerja karyawan pada Pt. Gemah Ripah Loh jinawi Industri yang ditunjukkan pada gambar 1.1



Sumber : Data sekunder PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Gambar 1.1 Rata-rata Target Efisiensi Kinerja PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri Tahun 2020-2022

Pada gambar 1.1 dapat menunjukkan bahwa pencapaian target efisiensi kinerja pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022, namun tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 target efisiensi perusahaan sebesar 85% namun target actual efisiensinya hanya bisa mencapai sebesar 83,7%. Pada tahun 2021 target efisiensi perusahaan naik sebesar 86,3% namun kenyataannya data actual efisiensinya hanya sebesar 84%. Pada tahun 2022 target efisiensi perusahaan naik sebesar 88% dan target actual efisiensinya sebesar 86,7%. Kinerja karyawan PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri selama tiga tahun terakhir dari 2020-2022 kurang optimal dan pencapaian target kinerja kurang efisien sehingga dapat mempengaruhi hasil produksi dan menghambat proses pengiriman kepada *customer*. Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan batas waktu pengiriman yang diminta. Keterlambatan proses pengiriman dapat mengakibatkan penurunan pada tingkat kepuasan terhadap *customer* PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri. Perusahaan akan mengalami penurunan dengan jumlah pendistribusian produk kepada konsumen. Berdasarkan data diatas, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal seperti permasalahan dari dalam individu karyawan yang dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Selain itu di dalam PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri juga kurang memberikan pelatihan yang kurang efisien karena hanya diwakili dari tiap devisi. Dengan demikian tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk diberikan pelatihan yang sama. Sehingga karyawan tidak mampu dalam mencapai target perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi norma-

norma dan peraturan yang telah diterapkan (Cendryani, 2022). Disiplin yang diterapkan dapat mencerminkan sejauh mana rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam perusahaan. Disiplin karyawan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja, peraturan atau ketetapan pada suatu perusahaan sering dilanggar dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam diri individu. Disiplin yang baik dapat mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk dapat memperlambat tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari rekap absensi, tetapi dari sikap karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi tidak mudah untuk menunda pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu baik diawasi ataupun tidak diawasi oleh atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex” menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri memiliki aturan pemberlakuan kedisiplinan atau tata tertib karyawan sebagai berikut : (1) Jam masuk kerja hari Senin-Kamis (07.00-15.30 WIB); (2) Jam masuk kerja hari Jumat (07.00-16.00 WIB); (3) Jam istirahat hari Senin-Kamis (12.00-13.00 WIB) (4) Jam istirahat hari jumat (11.30-13.00 WIB); (5) Hari Sabtu (07.00-13.30 WIB) dengan jam istirahat

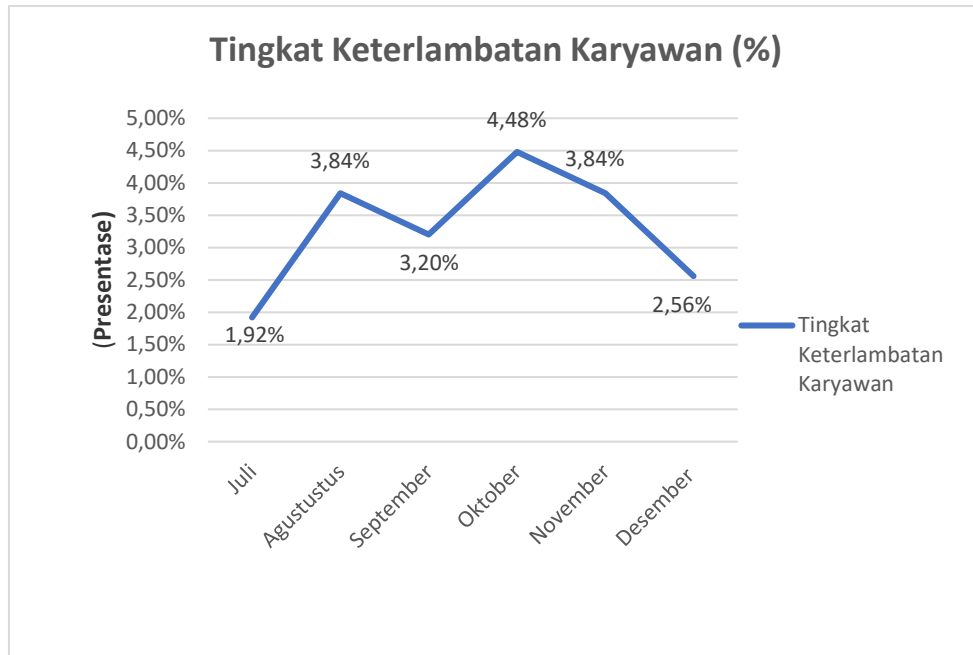
pukul (12.00 – 13.00 WIB) dan hari Minggu libur (6) Potongan uang aktivitas perhari apabila tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan dan terlambat masuk kerja; (7) Setiap unit wajib menyelesaikan permasalahan serta konsultasi dengan koordinator unit (8) Semua hasil kerja karyawan unit beserta koordinatornya akan dilaporkan kepada manajer dan akan ditindaklanjuti ke pengurus. Adanya aturan yang telah dibuat maka perusahaan mengharapkan karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja. Setelah dilakukan pemantauan. Berikut data keterlambatan karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri pada bulan Juli 2022 sampai bulan Desember 2022 :

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT. Gemah Ripah loh Jinawi Industri Pada Bulan Juli 2022 s/d Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat (Orang)	Tingkat Keterlambatan (%)
Juli	64	3	1,92 %
Agustus	64	6	3,84 %
September	64	5	3,2 %
Oktober	64	7	4,48 %
November	64	6	3,84 %
Desember	64	4	2,56 %

Sumber : Devisi SDM PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Berikut ini juga di gambarkan menggunakan grafik kenaikan tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri yang ditunjukkan pada Gambar 1.2 Berikut ini :



Sumber : Devisi SDM PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Gambar 1.2 Rata-rata Tingkat Indisipliner Karyawan PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri Pada Bulan Juli s/d Desember 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar pada grafik 1.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri banyak yang melakukan keterlambatan dengan tingkat keterlambatan karyawan pada Juli sebesar 11,66%. Keterlambatan yang terjadi pada Agustus naik sebesar 14,16%. Pada September terjadi penurunan keterlambatan karyawan sebesar 12,50 %. Pada Oktober naik sebesar 15,83 %. Pada November mengalami penurunan keterlambatan karyawan sebesar 13,33% dan Desember terus mengalami penurunan sebesar 10,83%.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi kerja menurut Tarigan dan Rozzyana (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang dilakukan oleh seseorang sebagai upaya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan memenuhi suatu kebutuhan individu. Upaya yang dilakukan untuk dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang

baik, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja lebih maksimal. Faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan, melihat pentingnya pegawai dalam perusahaan. Pegawai perlu memperhatikan hal yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan data motivasi karyawan di PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

Tabel 1.2
Data motivasi Karyawan
PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri 2022

No	Uraian	Keterangan
1	<i>Phsyiological Need</i>	Gaji,tunjangan, insentif
2	<i>Self Actualization</i>	Promosi Jabatan
3	<i>Safety need</i>	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
4	<i>Esteem Need</i>	Penghargaan karyawan teladan
5	<i>Social need</i>	<i>Team work, famili gathering</i>

Sumber : Devisi SDM PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Pada aspek motivasi ini berdasarkan hasil wawancara awal pada tanggal 12 Maret 2023 dengan beberapa karyawan yang berjumlah 3 orang menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulannya belum mencapai standar UMK yang ditetapkan kabupaten, selain gaji yang diterima ada juga intensif bagi pekerja yang datang dalam waktu satu bulan tanpa terlambat. Penghargaan karyawan teladan diberikan pada setiap satu tahun sekali. Karyawan yang terpilih akan mendapat bonus tambahan dan bahan kebutuhan pokok.

Penelitian yang dilakukan Huda dan Sholeh (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto” menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang didapatkan oleh Daspar (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor” menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Adha, dkk (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dan melakukan dengan nyaman sesuai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan karyawan sehingga tidak bisa dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan maksimal. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kebaikan sikap para karyawan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat, dan lainnya. Lingkungan kerja non fisik diperlukan untuk dapat meningkatkan kualitas pemikiran karyawan sehingga kinerja yang dilakukan memiliki kualitas yang baik. Di dalam PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri terbilang cukup baik mengenai lingkungan kerja non fisik, meskipun ada beberapa karyawan yang sering cekcok / perbedaan pendapat dengan karyawan satu dengan

yang lainya namun semua bisa diselesaikan dengan cara baik- baik. Berikut merupakan data lingkungan kerja fisik pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Karyawan
PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pewarnaan	Ada	-	✓	-
2	Pencahayaan	Ada	-	✓	-
3	Tata Ruang	Ada	-	✓	-
4	Tempat Parkir	Ada	-	✓	-
5	AC	Ada	✓	-	-
6	WIFI	Ada	✓	-	-
7	Laptop	Ada	-	✓	-
8	Printer	Ada	✓	-	-
9	Scaner	Ada	✓	-	-
10	Alat Kantor	Ada	✓	-	-
11	Keamanan	Ada	✓	-	-
12	Ventilasi Udara	Ada	-	✓	-
13	Kantin	Ada	-	-	-
14	Toilet	Ada	✓	-	-
15	Mushola	Ada	✓	-	-
16	Mesin foto copy	Ada	-	✓	-
17	Kebersihan	Ada	✓	-	-
18	Kendaraan Kantor	Ada	✓	-	-
19	Kebisingan	Ada	✓	-	-
20	Fingerprint	Ada	✓	-	-

Sumber : PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Berdasarkan Tabel 1.3 Data lingkungan kerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri cukup lengkap dan memadai untuk digunakan pada perusahaan. Namun terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri yang dijadikan sebagai evaluasi pada perusahaan. Tata ruangan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi,

sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain *handphone* dan komputer. Ada pula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di ditiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak ada. Pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rozzyana (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap

No	Variabel	Signifikan	Tidak Signifikan	Kesimpulan
1	Disiplin (X1)	Darmawan, (2022) (Feel et al., 2018a)	Hasyim, dkk (2020) (Dp, 2021)	Inheren
2	Motivasi (X2)	Huda dan Sholeh (2019) (Tarigan & Rozzyana, 2018c)	Daspar (2020) Adha, dkk (2019) (Hasyim et al., 2020)	Inheren

3	Lingkungan Kerja (X3)	Adha, dkk (2019) (Nasution, 2020a)	Tarigan dan Rozzyana (2018) Krystiadi, dkk (2021)	Inheren

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang diatas, terdapat perbedaan pendapat maupun hasil yang belum konsisten pada penelitian terdahulu. Maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemah Ripah Loh Jinawi Industri ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemah Ripah Loh Jinawi Industri ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis terkait konsep tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Menyelesaikan permasalahan mengenai pengaruh yang terjadi antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan wawasan mengenai kinerja yang terjadi dalam perusahaan sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.