

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Perkembangan zaman ini menuntut dan mengharuskan setiap organisasi berlomba-lomba untuk bersaing secara kompetitif meningkatkan kualitasnya, terlebih dalam sumber daya manusianya dimana menjadi jantung masa depan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi bisnis menginginkan perusahaannya unggul dalam bersaing serta didukung dengan kualitas sumber daya manusianya yang mumpuni, oleh karenanya sumber daya manusia tersebut perlu dikelola dengan benar dan dioptimalkan untuk memenuhi tujuan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagaimana didefinisikan oleh Afandi (2018:3) merupakan ilmu untuk mengendalikan hubungan dan fungsi tenaga kerja secara efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan menguntungkan organisasi karena tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang-orang (Sedarmayanti (2016:125). Keberhasilan organisasi tidak lepas karena adanya pengaruh kinerja karyawan organisasi itu sendiri, penting bagi sebuah organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan karyawan berkontribusi penuh pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam memenuhi tugas yang dipercayakan

kepadanya Mangkunegara (2013:67). Perkembangan dan pertumbuhan yang positif jangka panjang akan timbul dari peningkatan kinerja dalam organisasi termasuk untuk perusahaan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai semangat kerja yang diciptakan oleh diri karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi (Salim dan Ernanda, 2023).

Industri manufaktur diberbagai sektor didorong pemerintah untuk terus maju dan bertumbuh demi menjaga kestabilan ekonomi Indonesia. Salah satu industri yang didorong pemerintah untuk memperluas pasar yaitu industri manufaktur bidang boneka mainan anak Indonesia. Berdasarkan data statista *market insights*, Indonesia menempati posisi keempat dunia di pasar boneka mainan dengan pendapatan tahunan Indonesia mencapai US\$ 2,1 miliar pada tahun 2023. Sementara tingkat pertumbuhan tahunan mencapai 6,1%.

Berdasarkan catatan kementerian perindustrian saat ini perusahaan industri boneka mainan berskala besar dan sedang di Indonesia mencapai 131 perusahaan dimana jenis produk yang banyak diekspor adalah boneka, *stuffed toys*, dan mainan figure atau miniatur. Perusahaan manufaktur bidang mainan yang berada di Kabupaten Gresik adalah PT. Langgeng Buana Jaya, dimana berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gresik tahun 2023 perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi mainan anak-anak satu-satunya di Kabupaten Gresik. PT. Langgeng Buana Jaya didirikan pada tahun 2012 dengan alamat di Jalan Veteran Madya No.8, Kelurahan Gending, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik 61123, Jawa Timur. Untuk menjamin kualitas produknya sesuai dengan standar perusahaan, PT. Langgeng Buana Jaya telah memperoleh akreditasi ISO 9001:2008.

PT. Langgeng Buana Jaya adalah perusahaan ekspor mainan anak-anak dengan berbagai *customer* banyak dari luar negeri, seperti China, Vietnam, Laos, Thailand, dll. Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan ini banyak mendapat order mainan khususnya *action figure* banyak diproduksi oleh perusahaan ini. PT. Langgeng Buana Jaya dalam produksinya memiliki keunikan yaitu perusahaan akan menyesuaikan tren atau mode terkini sebagai acuan untuk perusahaan memproduksi mainan. Jadi dapat dikatakan bahwa disetiap tahunnya perusahaan akan memproduksi jenis mainan yang berbeda-beda sesuai dengan tren pada saat itu.

Perusahaan dalam merancang dan memproduksi mainan tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan itu sendiri dalam menciptakan dan menghasilkan mainan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang bekerja dinilai mampu menghasilkan mainan yang beragam sesuai target yang telah ditentukan. Namun dalam kenyataannya berdasarkan data penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Langgeng Buana Jaya terhadap karyawannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum memenuhi nilai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia menyatakan bahwa besarnya tuntutan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan faktor kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung dengan melihat data penilaian kinerja yang diperoleh dari bagian personalia PT. Langgeng Buana Jaya sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2022-2023
PT. Langgeng Buana Jaya

No	Departemen	Unsur Penilaian	Target Nilai	Capaian Nilai (2022)	Capaian Nilai (2023)
1	<i>Office</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kehadiran 3. Kerja Sama	100%	76,10%	71,00%
2	<i>Assembly</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan Waktu 5. Kerja Sama	100%	72,00%	66,00%
3	<i>Warehouse</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kerja Sama 3. Kehadiran 4. Tanggung Jawab	100%	74,00%	68,00%
4	<i>Injct</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kehadiran 4. Kerja Sama 5. Ketepatan Waktu	100%	67,00%	62,00%
5	<i>Spray</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan Waktu 5. Kerja Sama	100%	73,00%	67,00%
6	<i>Rotocast</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan Waktu 5. Kerja Sama	100%	67,00%	63,00%
7	<i>Quality</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kehadiran 4. Kerja Sama	100%	75,00%	70,00%

Sumber : *PT. Langgeng Buana Jaya, 2023*

Dari data di atas mengenai penilaian kinerja tahun 2022-2023 di PT. Langgeng Buana Jaya menunjukkan bahwa setiap departemen memiliki capaian nilai kinerja yang berbeda-beda dan mengalami penurunan capaian nilai kinerja pada tahun 2023 pada masing-masing departemen dengan unsur penilaian antar departemen juga berbeda diantaranya seperti departemen *office* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 76,10% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan

capaian nilai yakni sebesar 71,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kehadiran, dan kerja sama. Departemen *assembly* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 72,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 66,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama. Departemen *warehouse* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 74,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 68,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kerja sama, kehadiran dan tanggung jawab.

Departemen *inject* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 67,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 62,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, kerja sama dan ketepatan waktu. Departemen *spray* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 73,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 67,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama. Departemen *rotocast* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 67,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 63,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama. Departemen *quality* memiliki capaian nilai tahun 2022 sebesar 75,00% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan capaian nilai yakni sebesar 70,00% dengan unsur penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, dan kerja sama.

Berdasarkan tabel di atas dari semua penilaian kinerja pada setiap departemen dapat dikatakan sudah cukup baik namun belum sepenuhnya mencapai nilai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus

melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawannya pada setiap departemen agar dapat mengetahui serta menganalisis faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan kurang dari harapan perusahaan.

Menurut Puspitasari (2023) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu kinerja karyawan meningkat, dengan demikian karyawan akan bekerja secara nyaman serta karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2017:88), lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik disekitar tempat kerja dan berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak terhadap terselesaikannya pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja fisik yang ideal, aman, dan nyaman adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan yang terbaik. Namun dalam kenyataannya di PT. Langgeng Buana Jaya masih terdapat beberapa kondisi lingkungan fisik yang kurang baik dengan melihat tabel sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
PT. Langgeng Buana Jaya

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Meja	252	Kurang Baik
2	Kursi	295	Kurang Baik
3	AC	57	Baik
4	AC Ducting	4	Baik
5	Lampu Tubelight 18W	1540	Baik
6	Printer	7	Kurang Baik
7	Telepon	62	Baik
8	Komputer	92	Baik
9	Lampu Philips 40W	232	Baik
10	Mesin Injeksi	52	Baik
11	Assembly	12	Baik
12	Spraying	120	Baik
13	Sewing	40	Baik

Sumber : *PT. Langgeng Buana Jaya, 2023*

Dari data di atas mengenai data rekapitulasi sarana dan prasarana PT. Langgeng Buana Jaya sudah cukup baik dan memadai dalam segi fasilitas, namun ada beberapa kondisi yang dinilai memiliki kekurangan seperti dalam kondisi nyata sarana seperti meja beberapa diantaranya dinilai kurang layak digunakan dalam bekerja dikarenakan di atas meja terlalu banyak barang dan kondisi fisik meja yang dianggap sudah rapuh tetapi masih digunakan sehingga mengganggu kenyamanan aktivitas saat bekerja, selain itu juga kursi pada bagian produksi beberapa diantaranya dinilai kurang layak digunakan menyebabkan karyawan yang bekerja pada bagian produksi merasa kurang nyaman ketika bekerja. Selanjutnya dari jumlah printer yang ada, terdapat printer yang terkadang ketika akan digunakan mengalami kendala sehingga menghambat dokumen yang akan dicetak tidak dapat tercetak dengan tepat waktu dan dapat mengganggu aktivitas administratif .

Athar (2020) mengemukakan bahwa faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan faktor yang krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2015:105) disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan oleh pimpinan dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan melatih anggota karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan.

Sebagai suatu perusahaan PT. Langgeng Buana Jaya menerapkan disiplin kerja sebagai peraturan yang wajib ditaati oleh semua karyawan dan seluruh karyawan dipastikan taat pada peraturan serta nilai-nilai yang ada. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk upaya perusahaan untuk menjaga kualitas SDM yang dimiliki agar terkelola dengan baik demi mencapai tujuan yang perusahaan harapkan. Kefektivitasan perusahaan akan tercipta karena adanya aturan tegak yang

mengikat karyawan atau pegawai agar bertindak atau berperilaku sesuai dengan aturan dan norma yang ada. Namun dalam kenyataannya masih terdapat beberapa tindak ketidakdisiplinan oleh karyawan PT. Langgeng Buana Jaya dengan melihat data sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data Ketidakdisiplinan Karyawan Tahun 2023
PT. Langgeng Buana Jaya

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat	Alpha	Tidak Mematuhi Prosedur Kerja	Jumlah Ketidak Disiplinan	Persentase (%)
Jan	26	198	10	7	3	20	10,1%
Feb	23	198	7	4	4	15	7,4%
Mar	26	198	5	5	2	12	6,1%
Apr	23	198	5	3	1	9	4,3%
Mei	25	198	8	3	0	11	5,4%
Jun	24	198	15	4	1	20	10,1%
Jul	25	198	28	7	5	40	20,2%
Ags	26	198	9	4	2	15	7,4%
Sep	25	198	7	2	0	9	4,3%
Okt	26	198	11	2	3	16	8,1%
Nov	26	198	13	3	2	18	9,2%
Des	26	198	14	4	3	21	10,4%

Sumber : PT. Langgeng Buana Jaya, 2023

Dari data diatas mengenai data ketidakdisiplinan karyawan tahun 2023 dapat dilihat bahwa ketidakdisiplinan selama tahun 2023 paling banyak dilanggar pada bulan Juli yaitu sebanyak 40 total ketidakdisiplinan dilakukan oleh karyawan atau pegawai setara dengan 20,2%. Selain itu pada tiga bulan terakhir yakni bulan Oktober hingga Desember terjadi peningkatan baik pada jumlah ketidakdisiplinan maupun persentasenya yakni pada bulan Oktober sebanyak 16 total ketidakdisiplinan dilakukan oleh karyawan atau setara dengan 8,1%. Bulan November dengan total ketidakdisiplinan sebanyak 18 setara dengan 9,2%. Bulan Desember ditemukan sebanyak 21 total ketidakdisiplinan dilakukan oleh karyawan dengan tingkat persentase sebesar 10,4%. Dengan data tersebut menunjukkan

bahwa perlu adanya ketegasan serta evaluasi dari perusahaan untuk mendisiplinkan para karyawan.

Menurut Husain (2022) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya mutasi. Tujuan dari adanya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Hasibuan (2019:102) mendefinisikan mutasi sebagai perubahan-perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi.

Mutasi adalah kegiatan rutin yang dilakukan perusahaan untuk dapat melaksanakan fungsi pengembangan karir karyawan dan melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*". Pelaksanaan mutasi karyawan ini dinilai mampu memberikan penyegaran ditempat kerja sekaligus mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Manfaat dari adanya mutasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada bidang pekerjaannya.

Dalam hal ini PT. Langgeng Buana Jaya sebagai perusahaan juga menerapkan mutasi pada karyawannya dengan tujuan keefektivitasan perusahaan. Perusahaan menerapkan mutasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan mendapat keterampilan dan pengetahuan lain dibidang selain dari pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan. Hal ini nantinya juga mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga harapanya kinerja karyawan juga akan meningkat dan perusahaan dapat memaksimalkan keterampilan dari sumber daya manusianya. Data berikut adalah data mengenai mutasi yang dilakukan di PT. Langgeng Buana Jaya.

Tabel 1.4
Data Mutasi Tenaga Kerja
PT. Langgeng Buana Jaya

Jumlah Tenaga Kerja yang dikeluarkan (L/P)	Dari Bagian	Tanggal Mulai di Mutasi	Keterangan
Sukanto (L)	Assembly Line A	18 September 2023	Pindah Line C
Agus Setiawan (L)	Assembly Line A	18 September 2023	Pindah Line C
Siti Azizah (P)	Assembly Line A	18 September 2023	Pindah Line C
Erviana (P)	Assembly Line A	18 September 2023	Pindah Line C
Umi Hanik (P)	Assembly Line A	18 September 2023	Pindah Line C
Danu Anggoro (L)	Assembly Line B	23 November 2023	Pindah Line D
Ernawati (P)	Assembly Line B	23 November 2023	Pindah Line D
Kamalia (P)	Assembly Line B	23 November 2023	Pindah Line D
Kusmawan (L)	Assembly Line B	23 November 2023	Pindah Line D
Novawati (P)	Assembly Line B	23 November 2023	Pindah Line D

Sumber : *PT. Langgeng Buana Jaya, 2023*

Dari data di atas menunjukkan bahwa di PT. Langgeng Buana Jaya menerapkan sistem mutasi untuk karyawannya, pada tahun 2023 mutasi karyawan dilakukan pada bulan September dan November dengan masing-masing pada bulan tersebut terdapat lima karyawan dilakukan mutasi oleh perusahaan untuk diperbantukan ke line yang memerlukan bantuan tenaga kerja yang lebih banyak. Mutasi dilakukan dengan memindahkan line yang berbeda dari line asal sebelumnya, yaitu dari line A ke line C pada bulan September 2023 dan mutasi juga dilakukan pada bulan November 2023 yaitu dari line B ke line D. Dengan hal ini maka perusahaan telah melakukan mutasi terhadap karyawannya dengan tujuan ke efektivitasan operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas didalam latar belakang, maka menghasilkan rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya?
3. Apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Buana Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk perbaikan berkelanjutan perusahaan kedepannya terlebih mengenai

kefektivitasan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan mutasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan seputar sumber daya manusia dan digunakan sebagai bahan informasi, referensi, serta perbandingan untuk peneliti dimasa depan.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan pada latar belakang diatas, peneliti menemukan sejumlah inkonsistensi pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai kesenjangan dari penelitian yang akan dilakukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti seperti :

Sebuah studi yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Fitriah dan Helmy menghasilkan temuan penelitian yang menyatakan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun hal ini berbeda dengan studi terdahulu pada tahun 2020 yang dilakukan oleh Prasetyono dan Ramdayana dengan hasil studi mengatakan lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan terdahulu oleh Salim dan Amelia (2022) dalam studinya menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak baik dan langsung terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam hal ini tidak sejalan dan sependapat dengan studi yang dilakukan oleh Sunatar (2023). Dalam studinya Sunatar berpendapat bahwa tidak ada dampak baik antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Husain (2022) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil studi yang diteliti mutasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Namun, hal ini tidak sepaham dengan studi yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Winarni yang memberikan pendapat bahwa tidak ada hubungan positif antara mutasi terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas disebabkan terdapat inkonsistensi serta celah dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya maka diperlukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan memperdalam serta mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

