

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di Pasmira Gresik.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap dengan hasil jerih payah yang mereka kerjakan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh karyawan yang menjadi anggota perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pasmira Gresik adalah sebuah perusahaan yang memproduksi fashion untuk kalangan muslim. Pasmira Gresik lahir sebagai salah satu brand fashion hijab lokal, dan saat ini memasuki pasar nasional. Dengan tujuan awal untuk memenuhi kebutuhan wanita muslimah akan kebutuhan fashion yang syar'i namun tetap berkesan modern. Pasmira Gresik tercipta pada tahun 2006 sebagai alternatif busana muslim yang terjangkau bagi kalangan menengah, juga sebagai alternatif bagi busana muslim berkualitas, simple, syar'i dan trendy. Pasmira Gresik melengkapi muslimah Indonesia dengan berbagai jenis busana yang nyaman dan trendi, dengan mengutamakan kenyamanan Pasmira Gresik memilih material dengan bahan pilihan yang berkualitas.

Sebagaimana saat menjalankan bisnisnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan memulai usaha untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan di Pasmira Gresik.

Berdasarkan hal tersebut perlu diperhatikan bagaimana memperoleh secara maksimal efektivitas dan efisiensi kerja dengan memahami sumber daya manusia khususnya mengenai kebutuhan dan karakteristik karyawan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan seperti disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja perlu dilakukan oleh perusahaan yang menginginkan tujuam tersebut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pasmira Gresik
Untuk Tahun 2019 – 2021

Hasil Penilaian Kerja Karyawan		TAHUN 2019-2020			TAHUN 2020-2021		
		BOBOT	NILAI	SKOR (%)	BOBOT	NILAI	SKOR (%)
Perilaku Kerja							
1	Pengetahuan atas Pekerjaan	9	95	8.55	8	80	7.65
2	Hubungan dan Kerjasama	8	85	6.8	9	79	6.8
3	Inisiatif / Prakarsa	9	85	7.65	8	80	6.8
4	Komunikasi	8	90	7.2	8	80	7.65
5	Loyalitas	8	85	6.8	8	80	6.8
6	Kecepatan Kerja	9	85	7.65	7	80	7.2
7	Pelayanan	8	90	7.2	8	85	7.2
8	Kepatuhan dan Disiplin Kerja	8	95	7.6	7	91	7.6
9	Kehadiran Kerja	8	96	7.68	7	95	7.68
Hasil Kerja							
10	Kualitas Pekerjaan	9	90	8.1	8	87	8.1
11	Kualitas Hasil Kerja	8	90	7.2	9	85	7.65
12	Kerajinan dan Kerapihan	8	90	7.2	7	80	7.2
		100	1076	90	94	1002	88
KATEGORI				B			B

Sumber : HRD Pasmira Gresik

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada penilaian seluruh karyawan pada Pasmira Gresik periode 2019-2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Dilihat pada tahun 2019-2020 karyawan memiliki nilai sebesar 1076 namun pada tahun

2020-2021 karyawan mengalami penurunan nilai yaitu sebesar 1002. Jumlah skor yang diperoleh juga mengalami penurunan meskipun masih dalam kategori B. Dengan demikian meskipun presentase penilaian kinerja karyawan di Pasmira Gresik yang mendapatkan skor 90 pada tahun 2019-2020, akan tetapi pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan jumlah skor yaitu 88.

Hal ini terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kerja karyawan) dan aspek hasil pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu harus dicari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan (Sedarmayanti 2017:26).

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan kesuksesan seseorang didalam suatu organisasi. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat didalamnya seperti kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja, gaji dan masih banyak yang lainnya.

Adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah memiliki disiplin dalam bekerja dengan

baik. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016;1). Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun data penguat untuk melanjutkan penelitian nantinya yaitu data absensi karyawan Pasmira Gresik sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Untuk Bulan Agustus - Oktober 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Total
1	Agustus	105	9	11	11	31
2	September	105	10	7	9	26
3	Oktober	105	11	12	14	37

Sumber : HRD Pasmira Gresik

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat pada bulan Agustus sampai dengan Oktober sudah menunjukkan indisipliner. Dilihat dari tabel di atas pada bulan Oktober menunjukan indisipliner tertinggi. Banyak karyawan-karyawati yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini dinilai sangat merugikan perusahaan dimana banyak pekerjaan yang lebih lama selesai dari waktu yang sudah di

tentukan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah atau kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Menurut Handoko (2012 : 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasi. Dalam hal ini maka akan mempengaruhi target-target yang telah di tetapkan oleh manajemen perusahaan. Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pasmira Gresik adalah motivasi. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan supaya karyawan dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Jika motivasi kerja seorang karyawan meningkat maka dapat memicu suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menggapai tujuannya. Akan tetapi sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk tentu saja terjadi penurunan maka penetapan sasaran perusahaan yang akan terhambat.

Tabel 1.3
Data Motivasi Karyawan Pasmira Gresik

No.	Rincian	Keterangan
1	Gaji	1 Bulanan
2	THR	1 Tahunan
3	Tunjangan Kehadiran	1 Tahunan
4	BPJS	1 Bulanan
5	Bonus	1 Bulanan (per tim)

Sumber : HRD Pasmira Gresik

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwasanya Pasmira Gresik memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan, namun untuk mengukur motivasi kerja tidak hanya dari pemberian gaji, THR, tunjangan kehadiran, BPJS, dan bonus saja. Namun, perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, penghargaan untuk memotivasi karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi yang ditunjukkan karyawan melalui kepemimpinan atau atasan yang selalu memberikan arahan untuk selalu memotivasi karyawan dalam mengevaluasi kinerja untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan sesuai dengan visi dan misi Pasmira Gresik. Menurut Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja diperlukan agar semangat dalam bekerja seseorang timbul sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan kinerja karyawan pun meningkat.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya. Apabila kondisi lingkungan kerja individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut baik, dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat tujuan perusahaan. Berikut data dari lingkungan kerja pada Pasmira Gresik :

Tabel 1.4
Data Lingkungan kerja Pasmira Gresik

No.	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	Ada	-	✓	-
2	Tata Ruang	Ada	✓	-	-
3	Tempat Parkir	Ada	✓	-	-
4	Fasilitas				
5	1. AC	Ada	-	✓	-
6	2. Wifi	Ada	-	✓	-
7	3. Komputer	Ada	-	-	✓
8	4. Printer	Ada	-	-	✓
9	5. Meja	Ada	✓	-	-
10	6. kursi	Ada	✓	-	-
11	Keamanan	Ada	-	-	✓
12	Ventilasi Udara	Ada	✓	-	-
13	Kantin	Ada	-	✓	-
14	Toilet	Ada	✓	-	-
15	Mushola	Ada	✓	-	-
16	Ruang Merokok	Ada	-	-	✓
17	Kendaraan	Ada	✓	-	-

Sumber : HRD Pasmira Gresik

Berdasarkan pada tabel 1.4 data lingkungan kerja pada Pasmira Gresik menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pencahayaan ruangan hingga penyediaan kendaraan kantor. Dalam perusahaan sangat diperlukan juga suasana kerja yang menyenangkan dalam artian memiliki hubungan baik antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab demi tujuan perusahaan. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas Pasmira Gresik yang tidak cukup memadai seperti komputer yang sering eror, printer, keamanan serta ruang merokok yang sering tersumbat sehingga mengganggu kegiatan operasional karyawan dan menjadikan kinerja karyawan yang malas.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
2. Menambah wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam kinerja karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran khususnya pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

