

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Sumarsono (2003) dalam Winata (2022:03) sumber daya manusia adalah kontribusi berupa pekerjaan atau usaha yang dilakukan dalam proses produksi. Dalam konteks lain, sumber daya manusia mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan tindakan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen inti dari setiap organisasi atau tim. Terlepas dari bentuk atau tujuannya, organisasi diciptakan dengan visi yang berbeda-beda untuk memberikan manfaat bagi setiap individu. Oleh karena itu, Mondyy dan Martocchio (2016) dalam Zahari dkk., (2022:08) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang memanfaatkan individu (manusia) yang tergabung dalam suatu organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengoperasikan sumber daya manusia sejalan dengan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2009) dalam Agustini (2019:87) mengartikan disiplin sebagai kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang diberlakukan di lingkungannya. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan tingkat disiplin yang rendah dapat menjadi penghambat dan menunda pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan khusus dari disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting, pertama adalah memastikan karyawan mematuhi seluruh peraturan ketenagakerjaan, kebijakan perusahaan, dan peraturan lain yang berlaku dan selanjutnya adalah agar mereka dapat menggunakan dan memelihara produk, layanan, dan infrastruktur perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, aspek penting lainnya adalah memastikan perilaku dan tindakan karyawan sejalan dengan norma yang berlaku di lingkungan perusahaan. Terakhir, tujuan disiplin kerja adalah agar karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas optimal yang memenuhi harapan dan kebutuhan perusahaan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2014:39) dalam Khaeruman dkk., (2021:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, lingkungan tempat kerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, baik aspek fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja mendukung maka karyawan cenderung merasa aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan merasa tidak aman dan tidak nyaman.

Selain disiplin dan lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sunyoto (2013) dalam Septiawan dkk., (2020:02) menekankan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dianggap sebagai potensi internal manusia yang dapat ditingkatkan oleh faktor eksternal seperti imbalan moneter dan non-moneter, dan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja tergantung pada keadaan dan kondisi individu. Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja adalah unsur yang menimbulkan semangat dan dorongan pada seseorang atau kelompok untuk bekerja mencapai suatu tujuan tertentu. Menjaga dan mengelola motivasi karyawan di tempat kerja menjadi fokus utama perusahaan untuk membantu karyawan tetap fokus dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah inti dari segala sesuatu yang kita lakukan, jadi menjaga motivasi karyawan sangatlah penting. Untuk mencapai kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan, perusahaan perlu memotivasi karyawan agar mau berusaha dan berpikir dalam pekerjaannya. Namun, memotivasi karyawan bukanlah tugas yang mudah. Sebab setiap individu mempunyai keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda-beda. Manajemen yang memahami dan dapat mengatasi tantangan motivasi ini akan melihat kinerja karyawannya lebih baik sesuai dengan standar perusahaan. Motivasi kerja juga memberikan energi dan arah pada aktivitas di tempat kerja, sehingga memungkinkan karyawan melihat hubungan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Mangkunegara (2016) dalam Nurfitriani (2023:01) menyatakan bahwa kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, hasil nyata atau keterampilan profesional.

Kinerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena kualitas dan kuantitasnya mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja meliputi hasil kerja pegawai yang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu karyawannya, dan setiap perusahaan berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dilihat sebagai proses dan hasil pekerjaan yang dilakukan.

PT Wan Bao Long Steel sebagai perusahaan di sektor industri manufaktur yang bergerak dibidang peleburan baja, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, aspek disiplin, lingkungan kerja dan motivasi menjadi kritis, karena memiliki potensi besar untuk memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dalam konteks pengukuran kinerja, data absensi menjadi indikator penting yang dapat memberikan gambaran tentang tingkat kehadiran dan keterlibatan karyawan. Analisis data absensi dapat menjadi alat evaluasi yang efektif untuk memahami sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka dan untuk mengidentifikasi potensi area perbaikan.

Berikut ini adalah bentuk kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel terkait data absensi tahunan karyawan produksi PT Wan Bao Long Steel pada periode 2022-2023:

Tabel 1.1. Absensi Karyawan Produksi PT Wan Bao Long Steel Tahun 2022/2023

LAPORAN ABSENSI KARYAWAN PRODUKSI PT WAN BAO LONG STEEL									
TAHUN 2022/2023									
No	Bulan	Alpha	Sakit	Izin	Cuti	Total	Hari/Bln	Total	Persentase
1	Maret	7	33	12	7	59	27	3078	1%
2	April	0	19	31	8	58	26	2964	1%
3	Mei	3	13	15	12	43	26	2964	1%
4	Juni	0	42	14	6	62	26	2964	2%
5	Juli	2	25	19	7	53	26	2964	1%
6	Agustus	8	51	20	3	82	27	3078	2%
7	September	0	44	28	9	81	26	2964	3%
8	Oktober	0	38	23	9	70	26	2964	2%
9	November	5	45	10	2	62	26	2964	2%
10	Desember	0	27	6	14	47	26	3078	1%
11	Januari	0	47	35	15	97	26	2964	3%
12	Februari	2	31	39	6	78	26	2736	3%
	Total	27	415	252	98	792	314	35682	22%

Sumber : PT Wan Bao Long Steel (data diolah, 2024)

Berdasarkan data absensi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya terjadi fluktuasi atau kenaikan dan penurunan tingkat absensi karyawan produksi di PT Wan Bao Long Steel, yang mencerminkan tantangan dalam manajemen karyawan. Peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan, entah itu disebabkan oleh absen tanpa alasan, sakit, izin ataupun cuti, dapat merugikan produktivitas karyawan karena kehadiran mereka merupakan faktor penunjang kesuksesan kinerja. Sehingga ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan hambatan dalam mencapai tujuan kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wan Bao Long Steel.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan observasi dan melakukan wawancara langsung dengan beberapa karyawan, penulis menemukan beberapa permasalahan yang sering terjadi pada karyawan produksi PT Wan Bao Long Steel. Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Karyawan yang emosi saat bekerja, yang disebabkan oleh tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau mencapai target produksi pada

waktu tertentu yang bertepatan dengan beberapa karyawan yang tidak hadir untuk bekerja.

2. PT Wan Bao Long Steel mengalami pertumbuhan jumlah karyawan setiap tahunnya, yang menyebabkan masalah di lingkungan kerja fisik. Karena kenaikan jumlah karyawan tidak sejalan dengan perluasan wilayah kerja, sehingga menciptakan kondisi kurang kondusif di ruang kerja bagi beberapa karyawan.
3. Ada beberapa karyawan yang berpura-pura sakit agar tidak hadir untuk bekerja karena kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terkait pencapaian kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada situasi PT Wan Bao Long Steel. Penelitian ini dibatasi untuk menganalisis pengaruh tiga faktor utama yaitu disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dipertimbangkan meliputi kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, persepsi karyawan terhadap kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja, serta tingkat motivasi pribadi. Penelitian ini tidak memperhitungkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi eksternal atau perubahan kebijakan industri

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
4. Apakah secara simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?

1.5. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wan Bao Long Steel?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentu akan memberikan banyak manfaat, manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan kontribusi pengetahuan ilmiah bagi penulis dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara disiplin, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan serta dapat membuka wawasan baru di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian akan menjadi dasar bagi manajemen PT Wan Bao Long Steel untuk mengambil keputusan strategis dalam meningkatkan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut mengenai laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub-bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.