

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, sebuah perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitasnya.

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memotivasi para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Salah satu perusahaan produksi pupuk organik adalah CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia yang beralamat di Jl. Kampung Nyalindung No.1 RT. 02 RW. 05 Desa Sukamantri Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor 16610 Jawa Barat Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada 1 Juni 2008. CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia adalah perusahaan produksi dan penjualan pada industri ZPT, hayati dan pupuk organik tumbuhan dengan merek HANTU (Hormon Tanaman Unggul). CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia, menjual langsung kepada pelanggan Jimmy Hantu, serta mendistribusikan ke toko-toko pertanian maupun agen resmi. Dan saat ini Jimmy Hantu sudah mempunyai 18 cabang yang terbagi dalam 3 area regional, yaitu Indonesia Bagian Barat, Tengah dan Timur.

Tabel 1.1. Data Produksi Agustus – Desember 2022

No.	Produk	Ukuran (ml)	Produksi (Botol)					Target Produksi (Botol)	Pencapaian	Persentase
			Agt	Sep	Okt	Nov	Des			
1	ZPT Hantu	250	773	702	574	511	842	4.500	3.402	76%
		500	441	599	586	585	540	3.000	2.751	92%
		1.000	150	283	162	273	250	1.500	1.118	75%
2	Jagotani	250	781	752	538	690	777	4.500	3.538	79%
		500	564	565	442	600	432	3.000	2.603	87%
		1.000	142	263	224	211	253	1.500	1.093	73%
3	Hantu Multiguna	250	888	768	803	837	864	4.500	4.160	92%
		500	453	589	579	454	541	3.000	2.616	87%
		1.000	276	276	127	169	192	1.500	1.040	69%
4	Ijo Royo-Royo	1.000	242	381	226	307	326	2000	1.482	74%

Sumber: *Production and Planning* CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia

Dari data produksi yang penulis peroleh dari bagian *Production and Planning* CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia menunjukkan bahwa pencapaian produksi untuk bulan Agustus sampai Desember 2022. Pencapaian produksi untuk setiap jenis produk belum tercapai dimana pencapaian produksi masih di bawah seratus persen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi kinerja karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia belum optimal.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis kepada HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia pada lima bulan terakhir di akhir tahun 2022 yaitu pada bulan Agustus dan Desember. Kinerja karyawan dinilai mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Agustus hingga bulan Desember yang dibuktikan dengan menurunnya tingkat produksi. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan ketidaksesuaian jam kerja. Masih terdapat beberapa karyawan yang tingkat kehadirannya rendah dan kurangnya kerjasama antar karyawan pada jalur produksi yang sama.

Berdasarkan data HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia terdapat sebanyak 12 orang (27%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 8 orang (18%) mengatakan bahwa

menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 19 orang (42%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 6 orang (13%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu perusahaan yang berisi data – data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan. Data pendukung lainnya yang diperoleh dari *Human Resource Development CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia* menyebabkan kinerja karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia yang menurun selama periode Agustus sampai Desember 2022 yang disajikan pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2. Data Presensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase
	A	B	$C=A \times B$	D	C - D	$(D/C) \times 100$
Agustus	45	26	1170	53	1117	4,53%
September	45	26	1170	50	1120	4,27%
Oktober	45	25	1125	57	1068	5,06%
November	45	26	1170	54	1116	4,62%
Desember	45	27	1215	51	1164	4,20%

Sumber: HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia

Berdasarkan data absensi karyawan di CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia yang sangat kurang. Utama & Sulistyono dalam Dhanurdhara (2022) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dimana hal tersebut menunjukkan kinerja yang rendah karena tidak memaksimalkan hari kerja yang ada. Data absensi karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia menunjukkan tingkat absensi lebih

dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2019), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Hasibuan (2019) mengemukakan seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menurut keterangan dari HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Data Pra Survei Disiplin Kerja

No.	Faktor Penyebab	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	8	18%
2	Terkait norma: karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	27	60%
3	Terkait tanggungjawab: kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	10	22%
	Total	45	

Sumber: HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan sebanyak 8 orang (18%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 27 orang (60%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena

karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 10 orang (22%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Selain masalah kedisiplinan penulis juga mendapatkan informasi terkait motivasi kerja dari HRD CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia bahwa manajer tingkat menengah sekelas *supervisor* dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, merasa kurang diperhatikan dan kinerja karyawan menjadi belum optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik – baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan CV Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pencapaian target produksi untuk semua jenis produk yang belum optimal.
2. Menurunnya tingkat disiplin karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.
3. Motivasi karyawan untuk mencapai target produksi belum optimal.
4. Lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup manajemen sumber daya manusia dalam hal kinerja karyawan
2. Memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai:

1. Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen CV. Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans Bisnis Indonesia.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Pembahasan

Agar memahami lebih lanjut penelitian ini, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori dasar berupa pengertian dan definisi yang diambil dari buku yang berkaitan dengan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan metode data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan / analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan yang secara lengkap membahas berbagai fenomena yang ada di dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini