

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mencapai keseimbangan dalam perusahaan atau organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Menurut Hasibuan (2011) pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah sebagai penggerak utama dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Pada umumnya perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan atau memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengukuhkan kelangsungan hidupnya dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, pencapaian sebuah organisasi dapat dicapai dengan berkesinambungan bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menghadapi atau bertahan di era globalisasi yang diringi dengan persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Menurut Sutrisno (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Menurut Sutrisno (2020) Manajemen

Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya dan menjalankan sebuah usaha. Pernyataan ini dipertegas oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2017 : 50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Tantangan terbesar yang dihadapi suatu perusahaan saat ini dan di masa depan adalah menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif dan berkualitas. Persaingan bisnis yang meningkat memaksa suatu perusahaan untuk memasukkan isu kualitas sumber daya manusia dalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi harus bersaing tidak hanya pada produktivitas tetapi juga perlu mendorong semangat kerja perusahaan seperti semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja dari para karyawan organisasi harus disertai dengan kualitas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerjanya (Danang Sunyoto, 2012). Kondisi kerja atau lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja. Sehingga kepuasan kerja dapat tercipta. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Hasibuan dan Munasib (2020) Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika, 2018:177).

UD. Asih Konveksi merupakan salah satu perusahaan jenis usaha yang bergerak dalam bidang konveksi baju. UD. Asih Konveksi terletak di jalan di Br. Dinas Meliling Kawan. Desa Meliling. Kec. Kerambitan Tabanan, dimana dalam perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 30 penjahit , 2 orang tenaga administrasi 4 orang sablon , 4 orang yang melipat baju, dan 2 orang yang memotong kain. Sistem produksi yang dilaksanakan di UD. Asih Konveksi ada 2 yaitu sistem produksi baju secara massal dan pesanan. Beberapa barang yang di produksi oleh perusahaan ini diantaranya adalah, baju kaos, baju polo, celana trening, kaos kaki, baju sekolah, dasi, rok sekolah dan yang lainnya.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan sebuah usaha. Pernyataan ini dipertegas oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu

telah disepakati bersama Berdasarkan data yang diperoleh ketika melaksanakan observasi awal pada tahun 2021 – 2023 karyawan yang berada di perusahaan tidak dapat mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan mengalami penurunan hasil produksi. Hasil kinerja karyawan UD. Asih Konveksi Nampak pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Rekapitulasi Hasil Jumlah Produksi Pada UD. Asih Konveksi
Periode Tahun 2021 - 2023.

DATA KINERJA KARYAWAN UD. ASIH KONVEKSI				
No	Tahun	Standar Produksi	Pencapaian Produksi	Kategori
1	2021	216.000 Pcs	200.400 Pcs	Belum Tercapai
2	2022	216.000 Pcs	198.680 Pcs	Belum Tercapai
3	2023	216.000 Pcs	197.256 Pcs	Belum Tercapai

Sumber : Pembukuan Rekapitulasi UD. Asih Konveksi Tahun (2021 – 2023)

Data di tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bawasanya perusahaan UD. Asih Konveksi belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan bagi karyawan. Hal ini Nampak dari segi kuantitas produksi yang belum mencapai target terjadi penurunan hasil produksi pada tahun dari tahun 2021 - 2023. Pada data terlihat bahwa pada tahun 2021 pencapaian produksi adalah 200.400 unit dan mengalami penurunan pada tahun 2022 sebanyak 1.720 unit sehingga menjadi 198.680 unit hasil produksi namun hasil kinerja ini kembali menurun pada tahun 2023 dimana jumlah kuantitas produk yang dihasilkan lebih menurun dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya. Menurunnya kuantitas produksi karyawan di UD. Asih Konveksi disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Produksi baju yang dilaksanakan di UD. Asih Konveksi berdasarkan hasil observasi adalah melaksanakan produksi baju secara massal dan pesananan. Namun perusahaan ini lebih dominan dalam melaksanakan produksi pakaian secara massal dari pada pesanan hal ini dilaksanakan karena jika hanya mengandalkan pesanan maka target tidak akan terpenuhi maka dilaksanakan produksi baju secara massal. Menurut beberapa sumber produksi secara massal dilaksanakan untuk memproduksi barang sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Dalam melaksanakan kegiatan produksi terdiri dari beberapa faktor diantaranya adalah Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM) dan Modal. Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan di UD. Asih Konveksi untuk modal dan bahan baku yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan produksi sudah memenuhi standar. Dalam melaksanakan kegiatan produksi karyawan sudah berikan ketersediaan bahan baku yang sesuai dengan harapan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, namun karyawan tidak dapat melaksanakan atau memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Belum tercapainya standar kinerja karyawan diduga dikarenakan rendahnya lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan admin di UD. Asih Konveksi, Ibu I Putu Meliani Dewi menyatakan bahwa karyawan dibagian penjahit dan sablon tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena ada beberapa fasilitas yang mengalami kerusakan seperti mesin jahit dan alat bordir yang mengalami kerusakan. Apabila lingkungan kerja memiliki suasana yang nyaman dan memberikan sebuah

ketenangan maka akan berpengaruh kepada hasil kinerja yang lebih baik karena bekerja tanpa adanya gangguan. Selain faktor lingkungan kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Dan pada saat observasi admin juga mengatakan bahwa keterlambatan karyawan setiap bulan masih tergolong tinggi. Kurangnya disiplin karyawan ini berdampak pada masing – masing kinerja karyawan yang dimana hal ini mengakibatkan kerjanya menjadi rendah. Namun ada beberapa karyawan yang cukup disiplin dalam mengikuti standar kinerja perusahaan sehingga memiliki hasil kerja yang baik. Data absensi karyawan di UD. Asih Konveksi selama 1 tahun pada periode tahun 2023 nampak pada tabel 1.2

Tabel 1. 2
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan UD. Asih Konveksi
Periode 2022 – 2023

DATA REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN UD. ASIH KONVEKSI MELILING JANUARI – DESEMBER 2023					
BULAN	SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN – LAIN
Januari	3	6	0	16	5
Februari	1	7	1	17	6
Maret	2	10	2	20	5
April	4	8	0	18	0
Mei	5	9	1	20	1
Juni	3	7	0	19	1
Juli	4	6	0	22	1
Agustus	1	3	3	12	2
September	0	4	2	15	5
Oktober	3	7	1	25	4
November	4	8	1	21	2
Desember	5	5	1	19	5

Sumber : Adminitrasi pada UD. Asih Konveksi Tahun 2023

Pada tabel 1.2 menyatakan tingkat keterlambatan karyawan setiap bulan masih tergolong tinggi. Kurangnya disiplin karyawan ini berdampak pada masing – masing kinerja karyawan karena mereka dalam melaksanakan tugasnya secara

bersamaan dan berkaitan jika ada salah satu dari mereka yang terlambat tidak hadir maka juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lain menjadi rendah.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh dengan disiplin kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang maka disiplin kerja mereka akan rendah atau berkurang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini senada dengan teori yang disampaikan Kasmir (2019), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Karyawan harus memiliki rasa yang aman dan nyaman ketika melaksanakan aktifitas di perusahaan jika lingkungan kerja yang tidak nyaman tentu akan berpengaruh atau mengganggu hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Susanti, Nanda Harry Mardika (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. ASIH Konveksi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai secara maksimal.

2. Ruang gerak yang dimiliki oleh karyawan terbatas, dimana posisi kerja antar karyawan sangat sempit yang menyebabkan sirkulasi udara cukup panas dan penerangan dalam ruangan yang kurang terang.
3. Disiplin kerja karyawan di konveksi ini masih tergolong rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada UD. Asih Konveksi, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja karyawan, dan kinerja karyawan pada UD. Asih Konveksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas untuk maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanasi yang teruji terhadap pengaruh adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Asih Konveksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan dua manfaat, yaitu (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara detail kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut .

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu ekonomi, dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam mengimplementasikan mengenai lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa/ I yang sedang melakukan penelitian tentang pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

