BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan krusial guna menunjang keberlanjutan aktivitas perusahaan. Guna memperoleh keseimbangan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, diperlukan manajemen SDM yang profesional. SDM profesional didefinisikan sebagai individu yang mempunyai kompetensi yang relevan dengan bidang yang mereka pilih. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kompetensi berupa pengetahuan, sikap, keterampilan, serta karakteristik lain yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. Menurut (Hasibuan Malayu, 2011), peran SDM dalam sebuah organisasi yakni selaku penggerak utama untuk menentukan apakah organisasi tersebut berhasil atau tidak. Pendirian perusahaan umumnya mempunyai tujuan utama guna meraih keuntungan maksimal dan menjaga keberlangsungan usaha secara berkelanjutan. Alhasil, guna mewujudkan tujuan organisasi secara berkelanjutan, mengandalkan SDM berkualitas tinggi sangatlah krusial. Keberadaan SDM ini tetap menjadi faktor krusial bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan dan mempertahankan posisinya di era globalisasi, yang ditandai dengan ketatnya persaingan bisnis.

Perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing guna menghadapi tantangan-tantangan ini, yakni ketika SDM berperan krusial. SDM dijadikan pelaksana kegiatan operasional sekaligus dijadikan penggerak utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, menjaga keberlangsungan dan posisi perusahaaan di tengah

perubahan yang dinamis. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang professional, adaptif, dan berkualitas menjadi kunci untuk mempertahankan eksitensi organisasi ditengah tekanan global yang terus meningkat.

Menurut (Mangkunegara, 2017) MSDM ialah kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, beserta pemanfaatan SDM guna mewujudkan tujuan baik secara individu ataupun organisasi. (Sutrisno, 2020) mengungkapkan, MSDM dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. MSDM haruslah dijadikan perkembangan dari cara pandang konvensional dalam menyusun individu secara efisien, yang memerlukan pemahaman mengenai tingkah laku manusia serta keterampilan dalam mengelola dan menjalankan sebuah usaha. Ungkapan ini ditunjang oleh teori (Rivai & Basri 2017: 50) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil ataupun tingkat kesuksesan seseorang dalam periode spesifik terhadap pelaksanaan tugasnya secara keseluruhan.

Keberhasilan ini diukur dengan membandingkannya dengan berbagai aspek yang mungkin termsuk kriteria kinerja, sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta kesepakatan sebelumnya. Perusahaan mempunyai tantangan terbesar kini beserta di masa depan yakni menciptakan SDM yang inovatif, kompeten, sekaligus berkualitas. Peningkatan persaingan bisnis mendorong perusahaan untuk memasukkan aspek kualitas SDM ke dalam strategi pengembangan organisasi. Alhasil, persaingan organisasi yakni terkait hal produktivitas sekaligus semangat kerja bagi perusahaan secara keseluruhan ataupun bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Afandi, 2018), terdapat 3 dimensi kinerja karyawan, yakni mencakup: (1) Hasil kerja, yang meliputi

kuantitas dan kualitas hasil kerja beserta efisiensi terhadap pelaksanaan tugas; (2) Perilaku kerja, mencakup Inisiatif, disiplin, beserta ketelitian; dan (3) Karakteristik Individu, seperti kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Kinerja karyawan suatu organisasi harus diiringi oleh kualitas lingkungan kerja, karena lingkungan kerja termasuk komponen yang sangatlah vital dalam pelaksanaan aktivitas kerja karyawan (Danang Sunyoto, 2012). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan upaya untuk meningkatkan kinerja, yang turut membantu mencapai kepuasan kerja, adalah lingkungan kerja atau kondisi kerja di dalam suatu perusahaan. (Kasmir, 2024) mengungkapkan, Lingkungan kerja, yaitu suasana ataupun kondisi yang mengelilingi lokasi kerja. Tata letak ruangan, fasilitas dan infastruktur, beserta hubungan kerja dengan rekan kerja termasuk cakupan lingkungan kerja. (Trimulyo, 2022) mengungkapkan, Disiplin kerja ialah sikap atau mentalitis yang terlihat dalam tindakan beserta perilaku individu, kelompok, ataupun masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan atau ketentuan perusahaan beserta pemerintah. Pertanggungjawaban seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya merefleksikan disiplin kerja yang berkualitas tinggi. Alhasil, tiap manajer terus berupaya untuk memastikan karyawannya menjaga disiplin yang baik. Disiplin ini meliputi kehadiran dan kepulangan tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Fitriyah, 2023) .

Garment Intan Tailor termasuk salah satu jenis dalam bidang jasa produksi pakaian (*makloon garment*) dimana mereka menerima pesanan produksi dari klien (misalnya brand fashion, Tshirt atau pakaian) dan mengerjakan proses produksi mulai dari pemotongan kain, finishing, hingga pengemasan. Garment Intan Tailor

terletak di Jl. Gunung Guntur No. 100, Kerobokan Kaja, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Garment Intan Tailor memiliki total 41 karyawan yang terdiri dari 30 orang penjahit, 3 orang tenaga administrasi, 4 orang bagian memotong kain, dan 4 orang bagian finishing. Sistem produksi perusahaan ini menerapkan *system* produksi berbasis pesanan, dimana mereka hanya menyediakan jasa pembuatan pakaian tanpa melakukan produksi massal untuk stok. Sistem ini memberikan fleksibilitas dalam memenuhi permintaan klien, namun juga memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga kestabilan produksi terutama dalam mengatasi fluktuasi jumlah pesanan.

Kinerja karyawan sangatlah krusial bagi suatu perusahaan selaku alat pengukuran keberhasilan terhadap keberlangsungan sebuah usaha. Ungkapan ini ditunjang oleh teori Rivai beserta Basri (2017). Hasil ataupun tingkat pencapaian keseluruhan seseorang ketika menyelesaikan aktivitas dalam jangka waktu spesifik dibandingkan dengan sejumlah pilihan, termasuk standar dan target kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya disebut kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2022-2024 karyawan yang berada di garment tidak dapat mencapai standar kinerja perusahaan dan mengalami penurunan hasil produksi. Hasil kinerja karyawan Garment Intan Tailor Nampak di tabel 1.1

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Data Hasil Jumlah Produksi

DATA KINERJA KARYAWAN INTAN TAILOR				
KETERANGAN	**TAHUN**	**STANDAR PRODUKSI**	**CAPAIAN PRODUKSI**	**KATEGORI**
Adanya kerusakan jahitan sehingga harus ada perbaikan (*rework*)	2022	10.000 Pcs	4.500 Pcs	Belum Tercapai
Penyeslesaian pesanan terlambat 1-2 hari	2023	10.000 Pcs	9.000 Pcs	Belum Tercapai
Mesin rusak 2 kali dalam tahun 2024, menyebabkan downtime + 90 jam	2024	10.000 Pcs	8.500 Pcs	Belum Tercapai

Sumber : Pembukuan Rekapitulasi Intan Tailor Tahun 2022 – 2024

Data di tabel 1.1 menunjukan bahwa meskipun Garment Intan Tailor menggunakan sistem produksi berbasis pesanan, perusahaan tetap menetapkan standar produksi tahunan sebesar 10.000 pcs sebagai tolok ukur kinerja. Standar ini dihitung berdasarkan kapasitas tenaga kerja yang tersedia, jam kerja efektif per tahun, dan rata-rata jumlah pesanan pada tahun-tahun sebelumnya. Target tersebut berfungsi sebagai acuan agar karyawan dapat menjaga produktivitas optimal meskipun jumlah pesanan berfluktuasi.

Hasil Produksi yang dicapai selama periode penelitian menunjukkan fluktuasi pada tahun 2022, produksi hanya mencapai 4.500 pcs dari standar 10.000 atau sebesar 45% dari standar yang telah ditetapkan. Selisih antara target dan realisasi tidak menunjukkan bahwa seluruh kekurangan tersebut merupakan produk rusak. Kerusakan jahitan menyebabkan terjadinya *rework* yang menyita waktu produksi. Waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk menghasilkan produk baru beralih pada proses perbaikan. Kondisi tersebut menurunkan jam

kerja dan berdampak pada rendahnya jumlah *output* akhir. Capaian produksi yang berada jauh di bawah standar memperlihatkan bahwasanya belum optimalnya kapasitas produksi sehingga dikategorikan belum tercapai. Tahun 2023 sempat mengalami peningkatan menjadi 9.000 pcs atau sebesar 90% dari standar. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya perbaikkan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Capaian produksi masih berada dibawah target tahunan 10.000 pcs. Terdapat keterlambatan penyelesaian pesanan selama 1-2 hari yang mencerminkan efektivitas produksi belum sepenuhnya stabil. Realisasi yang belum mencapai standar menyebabkan kategori capaian tetap dinyatakan belum tercapai. Pada tahun 2024, capaian produksi kembali menurun menjadi 8.500 pcs, penurunan produksi dipengaruhi oleh kerusakan mesin sebanyak dua kali dalam satu periode serta downtime lebih dari 90 jam. Gangguan tersebut mengurangi jam kerja efektif dan menghambat proses produksi proses produksi. *Output* akhir tidak mencapai kapasitas optimal yang telah ditetapkan perusahaan. Realisasi yang masih berada dibawah 100% standar menunjukkan target belum terpenuhi sehingga termasuk dalam kategori belum tercapai. Kondisi ini menggambarkan meskipun jumlah pesanan dipengaruhi oleh permintaan pasar, kinerja karyawan dan efektivitas lingkungan kerja tetap memiliki peran penting dalam upaya memenuhi standar produksi.

Kegiatan produksi mencakup sejumlah faktor yakni SDM, SDA, serta Modal. Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan di Garment Intan Tailor untuk modal beserta bahan untuk melaksanakan kegiatan produksi karyawan sudah diberikan ketersediaan bahan baku yang sesuai spaya bisa memperoleh target, namun karyawan tidak dapat melaksanakan atau memenuhi standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar ini dianggap

diakibatkan oleh kondisi kerja yang tidak memadai dan disiplin kerja yang rendah, yang mencegah karyawan untuk berkinerja optimal. Menurut penjelasan admin di Garment Intan Tailor, Kakak Intan mengungkapkan bahwa para penjahit tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Rendahnya kinerja karyawan ini diduga akibat beberapa fasilitas yang rusak, seperti mesin jahit, yang menyebabkan hambatan dalam produksi, yang bisa mencapai 100-200% pcs untuk T-shirt. Jika lingkungan kerja yang tenang sekaligus nyaman tercipta, hal itu akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena mereka dapat bekerja tanpa gangguan. Sedarmayanti (2017) dalam (Subardjo, 2023) mengungkapkan sejumlah Dimensi lingkungan kerja mencakup: 1) Lingkungan kerja fisik : Pencahayaan; suhu; sirkulasi udara; kelembaban; getaran mekanis; kebisingan; bau; skema warna; dekorasi dan tata letak; keamanan musik. 2) Lingkungan kerja non-fisik : Hubungan kerja antara rekan kerja. Selain kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan yang rendah juga diberi pengaruh oleh disiplin kerja.dapat bekerja tanpa gangguan.

Pada saat wawancara awal, admin juga menyampaikan bahwa masih tingginya keterlambatan karyawan tiap bulannya. Kurangnya disiplin di antara para pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja masing-masing individu. Situasi ini mengakibatkan penurunan dalam produktivitas dan pencapaian sasaran kerja yang telah ditentukan. Ketidakpatuhan terhadap waktu kehadiran, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, dan minimnya kepatuhan terhadap prosedur kerja adalah tanda-tanda menurunnya disiplin yang perlu diperhatikan secara lebih mendalam. Tetapi juga terdapat sejumlah karyawan yang cukup disiplin patuh pada standar kinerja perusahaan sehingga hasil kerjanya tergolong baik.

Data absensi karyawan di Garment Intan Tailor selama 1 tahun periode tahun 2023-2024 nampak di table 1.2

Tabel 1. 2

Data Rekapitulasi Absensi karyawan

DATA REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN INTAN TAILOR JANUARI – DESEMBER 2024					
BULAN	**SAKIT**	**IZIN**	**ALPA**	**LAMBAT**	**LAIN - LAIN**
Januari	5	10	4	2	10
Februari	2	8	1	1	12
Maret	2	10	3	2	5
April	1	5	2	2	3
Mei	0	7	0	8	10
Juni	0	5	4	6	2
Juli	0	4	2	1	0
Agustus	3	1	0	10	0
September	0	1	0	3	4
Oktober	4	5	3	8	0
November	0	1	1	2	1
Desember	3	1	1	12	0

Sumber : Adminitrasi pada Intan Tailor Tahun 2024

Tabel 1.2 menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan Intan Tailor periode Januari – Desember 2024 yang terdiri dari kategori sakit, izin, alpa, lambat, dan lain – lain. Data tersebut menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan selama satu tahun. Berdasarkan data, masih terdapat tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*) pada beberapa bulan tertentu. Keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan seperti Januari, Maret, dan Oktober. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya stabil. Ketidakhadiran dan keterlambatan berpotensi mengurangi jam kerja efektif dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Perusahaan menetapkan hasil sanski

terhadap pelanggaran kedisiplinan, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga pemotongan insentif atau evaluasi kerja apabila pelanggaran terjadi secara berulang Penerapan sanski tersebut bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan serta menjaga efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif bisa berakibat pada tingkat disiplin karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Alhasil, jika kondisi kerja beserta disiplin menurun, kinerja karyawan akan terpengaruh secara signifikan. Ini ditunjagn oleh teori (Kasmir, 2024), yang mencatat bahwa di antara sejumlah faktor yang berdampak pada kinerja adalah lingkungan kerja beserta disiplin karyawan. Karyawan membutuhkan rasa aman beserta nyaman ketika melaksanakan aktivitas mereka di perusahaan, yang berkorelasi erat dengan kondisi lingkungan kerja mereka.

Penelitian (Utami & Dharmayasa, 2023) bahwa kinerja karyawan di sektor LPD diberi pengaruh signifikan oleh komitmen karyawan beserta lingkungan kerja. Penemuan serupa juga ditemukan dalam studi (Rahayu & Sujana, 2024) di UD. Asih Konveksi, yang menunjukkan kinerja karyawan diberi pengaruh signifikan oleh disiplin kerja beserta lingkungan kerja secara bersamaan. Lebih lanjut, temuan dari (Irwansyah & Trisnayani, 2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasanya produktivitas tenaga kerja di sektor swasta diberi pengaruh oleh disiplin kerja beserta lingkungan kerja secara langsung. Selain itu (Sujana & Dewi, 2021) juga mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja (area kerja) memberikan kontribusi dominan terhadap produktivitas. Penelitian (Widiantari & Sujana, 2022) yang mengkaji pengaruh promosi jabatan beserta pengawasan terhadap kepuasan kerja juga memperkuat bahwa variabel

kedisiplinan berkontribusi terhadap kepuasan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian (Kumbadewi & Suwendra, 2021) juga menekankan peran penting lingkungan kerja fisik beserta non-fisik dalam menjaga produktivitas karyawan, khususnya di sektor manufaktur. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih produktif ketika mereka merasa nyaman di lingkungan kerja dan menjaga hubungan sosial yang harmonis.

Penelitian-penelitian ini mendukung temuan bahwa faktor ini saling berperan dalam meningkatkan kualitas produk dan produktivitas produk. Dari paparan tersebut, penulis berminat melaksanakan penelitian terkait kinerja karyawan yang judulnya **"Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Garment Intan Tailor di Kerobokan".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut, identifikasi permasalahannya bisa dirumuskan menjadi:

1. Target Produksi Garment Intan Tailor belum tercapai secara maksimal.
2. Fasilitas kerja seperti mesin jahit yang mengalami kerusakan dan belum sepenuhnya diperbaiki. Kondisi ini menghambat proses produksi dan menurunkan efisiensi kerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan di Garment ini masih termasuk rendah terbukti dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang terjadi diperusahaan Garment, penelitian ini terbatas pada variabel disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja, beserta kinerja karyawan di Garment Intan Tailor.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut keterbatasan permasalahan tersebut, formulasi permasalahan yang diusulkan dalam studi ini mencakup:

1. Bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Garment Intan Tailor?
2. Bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Garment Intan Tailor?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Garment Intan Tailor?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini ialah guna mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Garment Intan Tailor.
2. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Garment Intan Tailor.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Garment Intan Tailor.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diyakini bisa menghadirkan dua jenis manfaat. Secara rinci, kedua manfaat tersebut dipaparkan menjadi:

1. Manfaat Bagi Teoritis

   Temuan studi ini secara teoritis diyakini bisa menambah wawasan dan mengembangkan ilmu ekonomi dalam bidang MSDM, khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja beserta kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Paktisi

a. Untuk Peneliti

Diyakini temuan penelitian ini bisa menyajikan gambaran komprehensif terkait pengaruh keadaan lingkungan kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b. Untuk Perusahaan

Temuan studi diyakini dijadikan masukkan untuk mengimplementasikkan strategi terkait lingkungan kerja serta disiplin karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

temuan studi ini diyakini bisa memperkaya pengetahuan sekaligus menjadi rujukan bagi mahasiswa yang melaksanakan penelitian terkait pengaruh disiplin karyawan beserta lingkungan kerja pada kinerja karyawan.