

BAB I

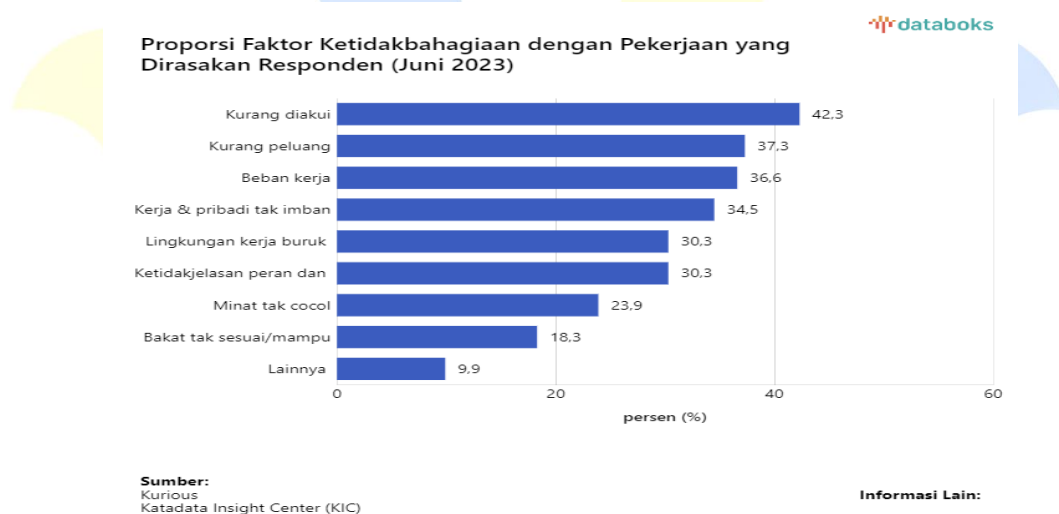
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, dunia bisnis berkembang begitu pesat baik pada tingkat nasional maupun internasional, hal ini terjadi secara terus menerus disetiap tahunnya (Prabowo et al., 2023). Keadaan tersebut menuntut perusahaan memiliki kemampuan lebih dalam beradaptasi dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Dampak lain dari globalisasi yang paling kuat adalah adanya persaingan yang ketat antara perusahaan satu dengan yang lainnya (Arif & Anggraeni, 2023). Perusahaan yang telah melewati *survive* dapat dikatakan bahwa perusahaan berhasil dalam persaingan tersebut, dan sebaliknya apabila perusahaan tidak dapat melewati *survive* maka perusahaan dapat dikatakan gagal atau kalah dalam persaingan.

Agar mampu bertahan dalam era globalisasi saat ini, perusahaan harus dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu meraih keunggulan kompetitif serta berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rostini (2022:1) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, institusi, atau perusahaan dan memberikan gagasan pemikiran serta melakukan berbagai tugas untuk mencapai tujuan organisasi, institusi, atau perusahaan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki peran dalam menjalankan tugas serta memberikan gagasan pemikiran bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia berperan sebagai aset potensial yang menjadi prediktor utama kinerja perusahaan termasuk dalam mendukung aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan *skill* serta menjamin kebutuhannya terpenuhi dengan baik sehingga sumber daya manusia yang dimiliki akan menjalankan tugas dengan profesional. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik juga mampu terus berinovasi dalam memenuhi permintaan pelanggan (Amelyawati et al., 2023). Jika perusahaan tidak mampu mengelola serta menjamin kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun sumber daya manusia yang ada.



Gambar 1. 1
Proporsi Faktor Ketidakbahagiaan dengan Pekerjaan yang Dirasakan Responden (Juli 2023)

Sumber : (Santika, 2023)

Berdasarkan hasil survei kurious dari Katadata Insight Center (KIC) pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa proporsi faktor ketidakbahagiaan dengan pekerjaan yang dirasakan responden yaitu mengaku tidak bahagia terhadap pekerjaan yang

dijalani dengan proporsi mencapai 11,8% dari 744 responden dengan survei responden yang tidak bahagia terhadap pekerjaannya melibatkan 142 responden dengan rincian 2% sangat tidak bahagia dan 9,8% tidak bahagia. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 30 Mei sampai dengan 5 Juni 2023 dengan metode *computer-assisted web interviewing (CAWI)* dengan toleransi kesalahan (*margin of error*) sekira 3,59% dan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Faktor pemicu ketidakbahagiaan responden terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui gambar 1 di atas yang meliputi kurangnya pengakuan dan penghargaan dengan persentase 42,3%, kurangnya pengembangan diri 37,3%, beban kerja berlebihan 36,6%, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi 34,5%, lingkungan kerja 30,3%, ketidakjelasan peran dan tujuan 30,3%, ketidakcocokan dengan minat 23,9%, ketidakmampuan menggunakan *skill* dan bakat 18,3%, dan peresentasi faktor lainnya 9,9%.

Faktor-faktor tersebut menjadi pemicu ketidakbahagiaan karyawan sehingga berdampak terhadap aktivitas operasional perusahaan tidak berjalan dengan optimal. Maka perlu dipahami bahwa penting bagi perusahaan memastikan kebutuhan sumber daya manusia terpenuhi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesional sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, unggul, dan utamanya memiliki efektivitas kerja yang optimal. Serta menciptakan sumber daya manusia yang tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan mengikuti lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks saat ini (Ong & Mahazan, 2020).

Utami (2023:47) menyatakan suatu perusahaan atau organisasi dapat dikatakan mencapai tujuannya bilamana sumber daya manusia yang ada memiliki efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja memudahkan karyawan dalam setiap aktivitas operasionalnya, sehingga berjalan sesuai dengan rencana. Suatu konsep mengenai efektivitas kerja adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, mencakup jawaban atas pertanyaan "sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai". Secara umum, keefektifan dikaitkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan atau dibandingkan dengan hasil ideal. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu (Djaelani et al., 2022). Suatu perusahaan tidak hanya membahas mengenai output suatu barang maupun jasa, melainkan juga perlu memperhatikan mengenai tercapainya target atau rencana dengan tepat waktu dan tentunya memiliki output yang berkualitas. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh ketepatan waktu, kejelasan tugas, motivasi, evaluasi, pengawasan, lingkungan kerja yang nyaman serta ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja (Syam, 2020). Meningkatnya efektivitas kerja karyawan, dapat terjadi dengan adanya faktor-faktor pemengaruh tersebut.

Selain faktor-faktor tersebut terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kualitas kerja. Menurut Ananda & Aslami (2023) Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan seberapa efektif dan efisien pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran

perusahaan dengan cara yang efektif dan berguna. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kualitas sendiri dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang dimiliki oleh suatu barang atau jasa yang menunjukkan kepada pelanggan keunggulan yang dimiliki barang atau jasa tersebut. Karyawan yang memiliki sifat antusiasme serta memiliki keterampilan, maka hal tersebut dapat menciptakan kualitas kerja yang baik.

Selain kualitas kerja, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Febriana (2023:83) Menyatakan Disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang dalam mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari konsekuensi yang ditimbulkan jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Adanya sikap disiplin sangatlah penting, khususnya dalam dunia kerja baik dalam berkelompok maupun individu. Disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan seluruh kegiatan dalam perusahaan akan terorganisir dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan, dengan memastikan karyawan telah mentaati peraturan yang ada. Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang ideal yang menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap peraturan bisnis yang berlaku. Hal ini juga mengacu pada kesiapan untuk mengikuti aturan tersebut dan menghadapi hukuman jika seorang karyawan tidak mematuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Faktor ketiga yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melakukan semua kegiatan di perusahaan, lingkungan kerja berdampak langsung pada bagaimana para pekerja melakukan pekerjaan mereka (Irawati et al., 2021). Tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat terjamin kelancarannya. Bahri (2018:40) menyatakan lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan. Misalnya, kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja organisasi sangat penting untuk kelancaran produksi, lingkungan kerja yang sesuai mampu memuaskan karyawan dalam melakukan tugas mereka, serta dapat berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berkontribusi atau menjadi penyebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas, namun tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab kegagalan dalam menjalankan tugas atau pekerja. Keberadaan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan, maka dari itu perusahaan harus berupaya dalam menjamin adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

PT. Duwa Atmimuda merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furniture berbahan dasar logam. perusahaan beralamat di Jalan Jamban No. 21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus. PT. Duwa Atmimuda berperan sebagai *supplier* barang-barang *furniture* diberbagai perusahaan bahkan

telah menjadi supplier di berbagai wilayah di Jawa Tengah termasuk di kota Kudus, DIY, dan Jawa Timur.

Fenomena yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda adalah mengenai kualitas kerja karyawan. Perusahaan dapat mengukur kualitas kerja sumber daya manusia yang ada dengan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dapat dilihat melalui hasil kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap pihak terkait PT. Duwa Atmimuda ditemukan adanya kualitas kerja karyawan yang kurang optimal, ditinjau dari beberapa unit barang hasil produksi yang masih *return* karena tidak sesuai dengan permintaan customer hal itu disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan perhatian karyawan dalam proses produksi. Serta kurangnya semangat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang masih terlambat dalam masuk kerja.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Duwa Atmimuda
Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir			Persentase Ketidakhadiran
			Ijin	Sakit	Cuti	
1.	2021	214	23	13	4	18,7%
2.	2022	214	19	12	4	16,4%
3.	2023	214	25	17	6	22,4%
Jumlah			67	42	14	57,5%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda, (2023)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan PT Duwa Atmimuda tidak hadir dengan berbagai alasan alasan ijin, sakit dan cuti mengalami fluktuasi dari tahun 2021 sampai dengan dengan tahun 2023. Pada tahun 2021 persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan dengan alasan ijin, sakit dan cuti sebesar 18,7%. Kemudian pada tahun 2022 persentase ketidakhadiran karyawan menurun menjadi

16,4%. Pada tahun 2023 persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan menjadi 22,4% . Berdasarkan data di atas membuktikan bahwa disiplin karyawan masih rendah karena masih banyak karyawan yang kurang disiplin mengenai kehadiran. Hal ini dapat mengakibatkan kegiatan operasional terhambat sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja selanjutnya yaitu mengenai lingkungan kerja. Dalam perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, meskipun tidak secara langsung berpengaruh dalam proses produksi namun lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini, hanya akan berfokus pada lingkungan kerja fisik. Berikut ini disajikan data berbentuk tabel 1.2 mengenai kelengkapan kerja PT. Duwa Atmimuda.

Tabel 1.2
Data Kelengkapan Kerja PT Duwa Atmimuda

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Printer	Ada	Baik
3.	Meja Kerja	Ada	Baik
4.	Kursi	Ada	Cukup
5.	Scanner	Ada	Baik
6.	Lemari Besi	Ada	Cukup
7.	Rak Buku	Ada	Cukup
8.	Dispenser	Ada	Cukup
9.	Komputer	Ada	Baik
10.	Telephone	Ada	Baik
11.	AC	Ada	Cukup
12.	Penerangan/ Lampu	Ada	Kurang
13.	P3K	Ada	Cukup
14.	Mesin Produksi	Ada	Cukup
15.	Mushola	Ada	Kurang
16.	Toilet	Ada	Kurang

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
17.	Alat Pemadam Kebakaran	Ada	Cukup

Sumber: PT. Duwa Atmimuda, (2023)

Dari data kelengkapan kerja PT. Duwa Atmimuda pada tabel 1.2, menunjukkan bahwa beberapa kelengkapan seperti penerangan/ lampu dengan kondisi kurang terang pada bagian produksi sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Mushola dapat dikategorikan kurang, karena berukuran kurang luas untuk karyawan, kelengkapan lain yang digategorikan kurang yaitu toilet dengan indikasi ukurannya yang sempit dan kebersihannya kurang terjaga, hal ini menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menggunakan toilet. Kelengkapan P3K perusahaan dikategorikan cukup memenuhi dalam jumlahnya, namun berdasarkan wawancara dengan ketua serikat pekerja, yang mengatakan bahwa tidak tersedianya fasilitas ruang kesehatan, sedangkan keberadaan fasilitas tersebut begitu penting untuk menangani karyawan dalam hal kesehatan bahkan dalam kondisi darurat yang mungkin terjadi. Dari uraian mengenai lingkungan kerja PT. Duwa Atmimuda tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada masih rendah sehingga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda mengenai efektivitas kerja karyawan disajikan data target dan realisasi produksi pada tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Jumlah Produksi PT Duwa Atmimuda
Tahun 2021-2023

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase
2021	360.000	326.472	90,7%
2022	360.000	387.394	107,6%
2023	360.000	322.877	89,7%

Sumber : PT Duwa Atmimuda, (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa data antara realisasi produksi tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan serta terjadi fluktuasi realisasi produksi oleh PT. Duwa Atmimuda. Pada tahun 2021 dan 2023 secara berturut-turut realisasi produksi tidak mencapai target, tahun 2021 hanya mencapai sebesar 326.472 dengan persentase 90,7%. Tahun 2023 hanya sebesar 322.877 dengan persentase 89,7%. Selanjutnya pada tahun 2022 perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 387.394 dengan persentase mencapai 107,6%. Hal tersebut membuktikan bahwa efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda masih tergolong rendah.

Research Gap penelitian mengenai pengaruh kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Prianka (2023), diperoleh hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022), diperoleh hasil yang berlawanan yaitu kualitas kerja tidak mampu memediasi efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan pengaruh tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriola & Kustini, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wasis (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Ekanurrahman et al., (2023), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rusda et al., (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian oleh Sude & Asi, (2021), menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wulandari & Syarifuddin (2022) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian oleh Rizal Yulianto et al., (2023), diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Kurniasari et al., (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kualitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Duwa Atmimuda.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Objek penelitian ini adalah PT Duwa Atmimuda
- 2) Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan
- 3) Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Duwa Atmimuda yang berjumlah 214 karyawan
- 4) Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

a. Fenomena yang terjadi pada bagian produksi PT Duwa Atmimuda adalah sebagai berikut:

- 1) Permasalahan mengenai kualitas kerja pada PT Duwa Atmimuda terjadi dengan kualitas kerja karyawan yang belum optimal, dapat ditinjau dari efektivitas kerja yang masih rendah dengan adanya target dan realisasi belum tercapai seperti pada tabel 1.3 dan ditinjau dari beberapa unit barang hasil produksi yang masih *return* karena tidak sesuai dengan permintaan customer. Hal itu disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan perhatian karyawan dalam proses produksi.
- 2) Permasalahan mengenai disiplin kerja yang terjadi pada PT Duwa Atmimuda adalah adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dengan berbagai alasan sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah.

- 3) Permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT Duwa Atmimuda terjadi dengan adanya fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja seperti toilet, penerangan/lampu serta mushola memiliki kondisi yang kurang baik bahkan tidak tersedianya tempat atau ruang kesehatan bagi karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada masih belum optimal sehingga mengakibatkan turunnya efektivitas kerja karyawan.
 - 4) Permasalahan mengenai efektivitas kerja yang terjadi pada PT Duwa Atmimuda adalah adanya realisasi hasil produksi yang belum secara optimal mencapai target produksi, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh data pada tabel 1.3.
- b. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT Duwa Atmimuda tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:
- 1) Bagaimana kualitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda?
 - 2) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda?
 - 3) Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda?
 - 4) Bagaimana kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka, tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak terkait yang membutuhkan informasi terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada penelitian sejenis.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada pihak perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Duwa Atmimuda.

