

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan menghadapi persaingan tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri sehingga persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Menghadapi keadaan dan kondisi tersebut perusahaan perlu menetapkan strategi dan kebijakan manajemennya terutama di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu unsur yang penting sehingga tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan (Apriliyanti, 2022). Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan karyawannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada perusahaan, karena efisien dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Faktor bagian dari dalam perusahaan yang berperan penting dengan sumber daya manusia yang mana berhasil maupun tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan akibatnya perlu diarahkan dengan adanya manajemen SDM yang bisa menjadikan efektif serta efisien.(Enny, 2019: 32).

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut,

bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempersoalkan bagaimana menilai dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:34).

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah motivasi kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah kekuatan yang menguatkan sikap memberikan arahan dalam tindakan, dan pemicu agar tetap berusaha. Motivasi berkaitan dengan bagaimana rangsangan yang diberikan kepada karyawan untuk biasa meningkatkan motivasinya ketika bekerja. Motivasi juga bisa berasal dari diri sendiri, biasa disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi bisa menjadikan karyawan berkeinginan untuk selalu mencapai hasil yang maksimal dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya (Muhammad, 2018 :2).

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014:56). Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas (Umala 2017: 4)

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah disiplin kerja

yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Edy (2016:20). Setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan apabila kinerja masing-masing komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya dengan sempurna. (Budiarti, 2018:10).

PT Sukun Wartono Indonesia adalah suatu perusahaan perseroan yang didirikan Bapak MC Wartono Pada tahun 1949 serta mendapatkan izin cukai no. SIP 6500/F no. pengawasan bandrol K2417; dan ijin HO no. 067/WF/HO. Pabrik Rokok Sukun kini telah dikenal sebagai salah satu dari perusahaan rokok nasional yang bertahan dengan identitas dan kekuatannya.

Masalah yang terjadi pada PT. Sukun Wartono Indonesia adalah tidak tercapainya target produksi sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT Sukun Wartono Indonesia

No.	Bulan	2023		
		Target	Realisasi	%
1.	Juli	165 kotak plang	151 kotak plang	91.5
2.	Agustus	165 kotak plang	142 kotak plang	86.1
3.	September	165 kotak plang	158 kotak plang	95.8
4.	Oktober	165 kotak plang	155 kotak plang	93.9
5.	November	165 kotak plang	147 kotak plang	89.1
6.	Desember	165 kotak plang	153 kotak plang	92.4
Total		990 kotak plang	906 kotak plang	94.2

Sumber : PT Sukun Wartono Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk pada bulan Juli sampai dengan Desember 2023 tidak ada yang mencapai target hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Masalah tentang motivasi adalah adanya perbedaan upah lembur antara karyawan staff dan karyawan non staff pada PT Suku Wartono Indonesia, sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Motivasi Berupa Upah Lembur PT. Sukun Wartono

Jabatan	Upah lembur/ jam	Upah lembur/ jam	Kenaikan
Tahun	2022	2023	
Karyawan staff	Rp.15.000	Rp.25.000	Rp. 10.000
karyawan non staff	Rp.10.000	Rp.15.000	Rp. 5.000

Sumber : PT.Sukun Wartono Indonesia, 2022 -2023

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa untuk mencapai target maka perusahaan PT Sukun Wartono Indonesia memberikan jam lembur pada karyawannya. Dapat dilihat pada tahun 2022 upah lembur/ jam untuk karyawan staff sebesar Rp.15.000 sedangkan upah lembur/ jam pada tahun 2023 sebesar Rp.25.000. berbeda dengan karyawan non staff pada tahun 2022 Rp.10.000. dan pada tahun 2023 berjumlah Rp.15.000. Perbedaan tersebut menyebabkan motivasi karyawan tidak maksimal. Dari tahun 2022 ke 2023 mengalami kenaikan Rp 10.000 pada jabatan karyawan staff, sedangkan mengalami kenaikan Rp 5.000 pada jabatan karyawan non staff

Masalah tentang disiplin karyawan adalah adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal tersebut terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan SKM Filter PT. Sukun Wartono Indonesia
Periode: Januari-Desember 2023

No.	Bulan	Jumlah	Alfa
1.	Januari	300	4
2.	Febuari	300	1
3.	Maret	300	1
4.	April	300	4
5.	Mei	300	2
6.	Juni	300	5
7.	July	300	4
8.	Agustus	300	3
9.	September	300	1
10.	Oktober	300	3
11.	November	300	4
12.	Desember	300	1
Total			33

Sumber : Perusahaan PT Sukun Wartono Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa setiap bulan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2023 selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal tersebut menggambarkan disiplin kerja belum maksimal serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

Masalah tentang lingkungan kerja yang ada pada PT. Sukun Wartono Indonesia, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Data lingkungan Kerja PT Sukun Wartono Indonesia tahun 2023

Kebisingan				
Tahun	Mesin Packer	Mesin Maker	Rata rata	NAB
2022	89,5	89,5	89,5	85

Sumber :PT.Sukun Wartono Indonesia

Dilihat dari tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan PT Sukun Wartono Indonesia kurang memenuhi standar NAB (Nilai Ambang Batas) diketahui data kebisingan di bagian produksi dimana

terdapat mesin packer dan mesin maker dengan tingkat kebisingan melebihi nilai ambang batas. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah lingkungan kerja.

Research Gap pada penelitian ini antara lain (Putra 2022) berpendapat yang bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Lutfiyani 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan (Dewi Andriani, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Baharudin Sujianto, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan (Sutardy dan Effendi 2022) berpendapat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Yos Soejarminto, 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Muhamad Riziq Shihab, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Syahril Maulana 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2022) berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan (Hasanuddin, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Sukun Wartono Indonesia”*

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja, variabel endogen adalah kinerja karyawan dan variabel intervening adalah disiplin kerja.
- b. Obyek penelitian ini adalah PT Sukun Wartono Indonesia.
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi filter PT Sukun Wartono Indonesia
- d. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah proposal di setujui

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah tentang kinerja karyawan yang terlihat pada tabel 1.1 bahwa realisasi produk pada bulan Juli sampai dengan Desember 2023 tidak ada yang mencapai target hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

2. Masalah tentang motivasi kerja yang terlihat pada tabel 1.2 Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi penghambat dalam kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan sehingga menurun motivasi kerja.
3. Masalah tentang disiplin kerja yang terlihat pada tabel 1.3 terlihat bahwa setiap bulan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2023 selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal tersebut menggambarkan disiplin kerja belum maksimal.
4. Masalah tentang lingkungan kerja yang terlihat pada tabel 1.4 Faktor lingkungan kerja fisik meliputi kebisingan kurang memenuhi standar NAB (Nilai Ambang Batas) diketahui data kebisingan dari mesin packer, mesin maker dan rata rata pada tahun 2022 melebihi nilai ambang batas yang akan mengakibatkan kinerja menurun dan terganggu.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Indonesia
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Sukun Wartono Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Sukun Wartono Indonesia?

5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukun Wartono Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PT. Sukun Wartono Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Sukun Wartono Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi PT. Sukun Wartono Indonesia untuk memasukan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

