

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat berperan penting terhadap penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik oleh instansi pemerintah, serta merupakan pendukung utama kegiatan administrasi. Dalam keadaan seperti ini disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik sangat berperan penting dalam merumuskan strategi untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan dan harus menjadi pertimbangan dalam setiap pengambilan keputusan baik dalam lingkup administrasi maupun dalam birokrasi pemerintahan faktor produksi berdimensi.

Oleh sebab itu, karyawan yang berkualitas yaitu mereka yang bisa memberikan hasil kerja yang baik dalam pekerjaannya atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena semakin tinggi hasil kerja karyawan maka akan berdampak pada tingginya kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan, dan untuk dapat menghasilkan hasil yang terbaik maka perlu dilakukan pemanfaatan secara optimal potensi seluruh orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada orang-orang yang benar-benar melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Aguinis, H. (2019), menggambarkan kinerja sebagai konsep yang kompleks dan multidimensional. Kinerja tidak hanya diukur melalui hasil akhir atau pencapaian target, tetapi juga melibatkan berbagai aspek seperti perilaku, pengembangan keterampilan, dan kontribusi yang lebih luas terhadap tujuan organisasi.

Dalam mendukung agar tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan, maka diperlukan beberapa rangkaian aktivitas yang pada umumnya biasa dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tahapan-tahapan seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan

serta mencapai sasaran yang telah ditentukan berdasarkan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain

Beberapa ciri karyawan berkinerja tinggi antara lain menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat, penuh tanggungjawab, dan selalu menunjukkan semangat terhadap pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga harus memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih mencapai tujuan perusahaan, dan salah satu caranya adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. **Industry makanan** mencakup berbagai bidang, misalnya saja **industry biscuit** di Indonesia yang berkembang pesat. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang mengembangkan usaha di bidang **industry makanan (biskuit)**, menjadikan **industry ini** semakin kompetitif. Saat ini, ketika persaingan antar perusahaan di **industry biscuit** begitu ketat. Pemain **industry biscuit** saat ini cukup banyak, misalnya PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia, PT. Mayora Indah Tbk. PT. Kraft Foods Indonesia, PT. Arnott's Indonesia, Group Orang Tua dan Garuda Food mereka semua adalah perusahaan besar di **industry ini** dan pemain utama.

Peneliti tertarik untuk mengamati lebih jauh PT. Khong Guan Biskuit Factory Indonesia karena selain menjadi salah satu pemain lama di **industry biscuit** yang bekerja keras untuk tumbuh dan berkembang, PT. Khong Guan Biskuit Factory Indonesia harus menghadapi pesaing yang mencoba mencuri pangsa pasarnya. PT. Khong Guan Biskuit Factory Indonesia menjalankan strategi multi brand dengan kepemikiran atas sejumlah merek, yaitu: Khong Guan, Nissin, Monde, Serena, Koge, dan jacobis PT. Khong Guan, seperti yang telah kita ketahui Khong Guan Biscuit Factory Indonesia adalah perusahaan berskala nasional yang bergerak **dibidang** Industri makanan khususnya produk biskuit, wafer, dan waferstik. PT. Khong Guan per tahunnya growth penjualan Khong Guan group rata-rata 10 sampai 15%. Meski dua tahun terakhir secara ekonomi makro kondisi kurang bagus namun Khong Guan Group masih bisa mencatat pertumbuhan dua digit. Market share Khong Guan Group di Indonesia sebesar 28-30% dari total pasar biskuit di Indonesia.

Salah satu tolak ukur dalam berhasilnya tujuan yang telah ditetapkan manajemen adalah dengan menilai dari pencapaian kinerja secara keseluruhan

apakah telah tercapai ataukah belum teralisasi, karena jika belum tercapainya apa yang telah menjadi agenda yang telah ditentukan manajemen suatu perusahaan, maka dapat dipersepsikan adanya suatu masalah atau pun persoalan-persoalan tertentu yang menjadi hambatan dalam merealisasikan apa yang menjadi agenda serta tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari PT.Khong Guan Jakarta dalam pencapaian kinerja karyawan belum optimal bahkan cenderung karyawan menurun. Kinerja optimal karyawan mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Kinerja karyawan menjadi fokus utama karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dari HRD PT. Khong Guan Jakarta.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Khong Guan Periode Tahun 2020 - 2022

No.	Rancangan Pekerjaan	Target	Karyawan		
			2020	2021	2022
1	Mempunyai kemauan atau motivasi kerja menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100%	93%	91%	89%
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh Perusahaan	100%	91%	90%	87%
3	Mampu meningkatkan pekerjaan dilingkungan perusahaan atau pun kerja	100%	92%	90%	89%
4	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	100%	92%	90%	88%
5	Memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam pekerjaan	100%	92%	90%	87%
6	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik Dalam suatu pekerjaan	100%	90%	90%	87%
Evaluasi Akhir Tahun (Rata-rata)			91%	89%	87%

Sumber : Biro SDM PT. Khong Guan

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil rata-rata penilaian keinerja pada tahun 2020 sampai 2022. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa data kinerja karyawan mengalami penurunan pada penilaian kinerja pada tahun 2020 sampai

tahun 2022. Secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Khong Guan Jakarta berjumlah maksimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan 100%. Hal ini menunjukkan belum tercapainya target kinerja yang diprediksi sebagai penyebabnya antara lain Disiplin, Motivasi dan lingkungan kerjafisik.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Sutrisno (2019). Menurut Andini et al., (2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, yang dilakukan secara sukarela serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja merupakan kepatuhan ataupun ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Di mana tingkat disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Penelitian mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh Rani., dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Fitri, dkk (2022), Permatasari dan Novitasari (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan seberapa kuat, terarah, dan tekunnya seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi melibatkan serangkaian tindakan untuk memberikan dorongan, baik kepada orang lain maupun diri sendiri. Busro (2018). Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda pada penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kelayakan alat-alat kerja. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Lengkong, dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja dalam penelitiannya justru memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

PT. Khong Guan juga selalu berupaya untuk mengembangkan kinerja karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan unggul dalam bidangnya masing-masing. Dalam hal ini dibutuhkan peran pimpinan dalam pengawasan kerja untuk menegakkan disiplin kerja para bawahan agar kinerja karyawan meningkat, dan meningkatkan kuantitas, kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Khong Guan Jakarta”.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta?.
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Khong Guan Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Khong Guan dalam pengelolaan sumber daya manusianya dan meningkatkan agar mencapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan khususnya pada faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dalam kinerja para karyawannya.
- b. Bagi Akademis
 - 1) Menambah pengetahuan penulis dan menjadikan pembandingan antara yang dipelajari di perkuliahan dan dunia nyata dengan mengamati dan meneliti permasalahan yang ada di lapangan langsung.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lainnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

