

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya intensitas persaingan bisnis menimbulkan berbagai konsekuensi bagi perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan (Setiyono dan Sutrimah, 2016). Menurut Suryana dan Riawan (2020), perusahaan adalah entitas yang dibentuk untuk menjalankan kegiatan ekonomi dengan tujuan utama menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta mengelola sumber daya yang tersedia termasuk sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan operasional dan keuangan yang telah ditentukan sebelumnya. Pekerjaan karyawan merupakan ujung tombak dalam perusahaan karena di perlukannya sumber daya manusia yang bisa digunakan dalam bekerja dan melakukan hal-hal produktif di dalam perusahaan. Menurut Hayati dan Yulianto (2021), sumber daya manusia suatu perusahaan sangatlah penting. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diperlukan guna menciptakan keseimbangan antara kepentingan karyawan dengan tuntutan serta kapasitas organisasi.

Lemma Factory adalah industri yang beroperasi dalam bidang konveksi. Konveksi merupakan salah satu sektor manufaktur yang berperan strategis di dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan owner Lemma Factory, sektor konveksi berkontribusi langsung terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) nasional, menurut Adella et al., (2022), dan juga menyerap tenaga kerja yang berjumlah banyak, khususnya di daerah kawasan

industri. Dalam perkembangannya, industri konveksi Indonesia menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi internal maupun eksternal, Hal ini dapat berdampak pada kinerja pekerja. Kinerja karyawan menjadi faktor fundamental untuk menentukan produktivitas, kualitas produk, dan efisiensi operasional perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasmin dan Nurung (2022), kinerja mengacu pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah didelegasikan untuknya. Menurut Huseno (2016), kemampuan, motivasi, dan kesempatan semuanya memengaruhi kinerja dengan kata lain, kinerja hebat sebagian disebabkan oleh adanya hambatan yang membatasi pekerja. Kinerja atau performa adalah hasil kerja seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep kinerja sering menjadi perhatian utama dalam berbagai bidang, termasuk manajemen, pendidikan, dan organisasi bisnis lainnya, karena berfungsi sebagai indikator keberhasilan dalam pelaksanaan strategi, kebijakan, dan program.

Kinerja karyawan suatu perusahaan merupakan komponen yang krusial, dengan demikian perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Setelah melakukan observasi penelitian di awal terhadap perusahaan yang peneliti tuju untuk dilakukan penelitian, terlihat adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Berdasarkan data absensi yang diperoleh, terlihat bahwa

kedisiplinan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja. Kehadiran yang teratur menunjukkan dorongan dan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang lebih baik. Temuan ini semakin menguatkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja bukan sekadar teori, melainkan faktor nyata yang membentuk kualitas kinerja seseorang :

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | JK x HK | Jumlah Tidak Kerja | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------------|------------|---------|--------------------|---------------------|
| Januari | 20 | 27 | 540 | 53 | 9,81% |
| Februari | 20 | 23 | 460 | 38 | 8,26% |
| Maret | 20 | 26 | 520 | 43 | 8,27% |
| April | 20 | 21 | 420 | 38 | 9,05% |
| Mei | 20 | 26 | 520 | 41 | 7,88% |
| Juni | 20 | 23 | 460 | 46 | 10,00% |
| Rata-Rata | 20,0% | 24,3% | 486,6% | 43,17% | 8,88% |

Sumber : Lemma Factory, (2024)

Tabel tersebut menunjukkan data absensi karyawan dari Januari hingga Juni 2024 dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 20 orang setiap bulannya. Jumlah hari kerja bervariasi antara 21 hingga 27 hari, yang berdampak pada total jam kerja (JK x HK) setiap bulan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan 10,00%, diikuti oleh Januari sebesar 9,81% dan April sebesar 9,05%. Sementara itu, tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei dengan 7,88%. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat absensi selama enam bulan ini mencapai 8,88%.

Semakin tinggi persentase yang didapat maka semakin buruk absensi yang di dapatkan, sebaliknya jika persen rendah maka semakin baik absensi yang di dapat dalam bulan tersebut. Fluktuasi dalam tingkat absensi ini dapat menjadi

indikator adanya faktor yang memengaruhi kehadiran karyawan, seperti kondisi kerja, kesehatan, atau motivasi kerja. Tingginya absensi, terutama pada bulan Juni, dapat berdampak pada produktivitas perusahaan, sehingga perlu adanya evaluasi dan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan serta kesejahteraan karyawan guna menekan angka ketidakhadiran. Adanya penilaian kinerja melalui absensi ini diharapkan bisa menjadi tolak ukur dan menambah kemampuan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Ketika tidak tersedia alat pengukuran kinerja yang lebih spesifik. Kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, sedangkan tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan kurangnya motivasi, disiplin, atau adanya masalah dalam lingkungan kerja. Memantau kehadiran secara rutin, manajemen dapat mengidentifikasi pola ketidakhadiran yang berpotensi berdampak pada produktivitas dan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, meskipun absensi bisa menjadi salah satu parameter, idealnya tetap diperlukan metode lain untuk menilai kualitas pekerjaan dan kontribusi setiap individu secara lebih akurat.

Pengaruh internal dan lingkungan adalah dua jenis elemen yang memengaruhi kinerja. Menurut Khaeruman (2021), faktor internal adalah yang memiliki integritas tinggi baik dalam kemampuan fisik maupun psikisnya. Ketika fungsi psikis dan tubuh seseorang sangat utuh, mereka mampu fokus pada diri mereka sendiri. Modal utama manusia yang dibutuhkan untuk mengelola dan memaksimalkan potensinya dalam melakukan tugas atau

kegiatan sehari-hari yang membantu organisasi mencapai tujuannya adalah kemampuan untuk fokus. Sedangkan menurut Khaeruman (2021), faktor lingkungan adalah lingkungan organisasi yang sangat membantu orang dalam mencapai tujuan kerja mereka. Elemen lingkungan organisasi ini meliputi peluang karier, lingkungan kerja yang dihormati dan dinamis, uraian tugas yang jelas, wewenang yang cukup, tujuan pekerjaan yang menantang, gaya komunikasi yang efisien, hubungan kerja yang ramah, prospek pertumbuhan profesional, dan ruang kerja yang sesuai.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menjadi *research gap* yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Variabel X mungkin memiliki pengaruh besar terhadap variabel Y dalam beberapa penelitian, tetapi penelitian lain mungkin tidak menemukan hubungan signifikan sama sekali atau mungkin mengungkapkan hasil yang berbeda. Penelitian Apsari dan Syarif (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan, pada penelitian Tanjung dan Manalu (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh motivasi kerja dengan cara yang dapat diabaikan. Dalam penelitian Sanjaya (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh disiplin kerja tersebut. Menurut Safira et al., (2020), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif namun dapat diabaikan oleh lingkungan kerja. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa ada perbedaan antara variabel-variabel yang saling memengaruhi secara positif dan negatif.

Fenomena dalam motivasi yaitu kurangnya *briefing* di pagi hari dapat menjadi hal yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan koordinasi tim dalam suatu organisasi. Tanpa pengarahan yang jelas, karyawan mungkin mengalami kebingungan terkait prioritas kerja, pembagian tugas, atau perubahan strategi yang perlu diterapkan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan komunikasi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan kurangnya sinkronisasi antar tim. Selain itu, *briefing* pagi juga berfungsi sebagai momen untuk membangun motivasi, menyampaikan apresiasi, serta memastikan setiap anggota tim memiliki pemahaman yang selaras mengenai tujuan harian.

Menurut Sunyoto dan Wagiman (2023), stimulan yang mendorong setiap karyawan untuk melaksanakan kewajibannya disebut motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, yang akan berdampak pada perkembangan dan perluasan organisasi. Menurut Apsari dan Syarif (2022), motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Agar tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai, maka motivasi merupakan daya penggerak yang membuat seorang pegawai bersedia dan siap mengerahkan seluruh kemampuannya, baik berupa ilmu pengetahuan atau keterampilan, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Susilawati (2022), seseorang terdorong untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik karena adanya motivasi, yang bisa muncul dari dalam diri maupun lingkungan eksternal. Motivasi ini sering kali muncul seiring

dengan tercapainya kebutuhan yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Dalam industri konveksi yang memiliki karakteristik kerja *repetitive* dan target produksi yang ketat, motivasi kerja merupakan energi utama yang mendorong produktivitas dan kinerja optimal karyawan. Dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar dalam mencapai target produksi dan menjaga kualitas hasil kerja. Sebaliknya, jika motivasi rendah berdampak pada penurunan produktivitas dan meningkatnya kesalahan dalam proses produksi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap owner Lemma Factory mendapatkan bahwa, fenomena kedisiplinan yang bergantung pada kesadaran masing-masing karyawan tanpa diawasi. Kedisiplinan kerja bukan hanya soal aturan, tetapi lebih pada kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketika seorang karyawan memiliki kesadaran disiplin yang tinggi, dia akan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan menjaga kualitas pekerjaannya tanpa harus selalu diawasi. Misalnya, dalam sebuah perusahaan, terdapat dua karyawan dengan aturan kerja yang sama. Karyawan A selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sebelum batas waktu, dan menjaga etika kerja meskipun tanpa pengawasan. Sementara itu, Karyawan B sering terlambat dan baru bekerja maksimal ketika diawasi atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang efektif bergantung pada kesadaran individu, bukan hanya pada peraturan yang ada.

Menurut Novitasari dan Liana (2024), karyawan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi untuk mengubah perilaku atau sikap mereka dan mencoba menjadi lebih penuh perhatian dan sesuai dengan norma

sosial dan peraturan organisasi yang berlaku. Menurut Gede (2022), disiplin kerja dipahami sebagai sarana khusus bagi individu yang ingin merubah sikapnya, sekaligus menjadi bentuk tanggung jawab dalam menunjukkan kesiapan dan kepatuhan terhadap pedoman serta ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Unsur kedua yang tidak kalah pentingnya terhadap kinerja karyawan Adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Hal itu menjadi parameter penting dalam mengukur disiplin kerja yang bertujuan untuk mengefisiensi kegiatan operasional.

Berdasarkan wawancara yang di lakukan terhadap owner Lemma Factory mendapatkan bahwa, fenomena tempat kerja di mana setiap orang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas setelah tugas pribadi selesai mencerminkan budaya kerja yang kolaboratif dan solidaritas yang tinggi di lingkungan kerja. Ketika karyawan secara sukarela membantu rekan kerja yang masih memiliki beban tugas, hal ini tidak hanya mempercepat penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dalam tim. Sikap ini mencerminkan kepedulian terhadap pencapaian tujuan bersama daripada hanya fokus pada tanggung jawab individu. Namun, jika tidak diimbangi dengan pembagian kerja yang adil, fenomena ini juga dapat menimbulkan ketimpangan, di mana sebagian karyawan merasa terbebani atau justru menjadi terlalu bergantung pada bantuan orang lain. Oleh karena itu, meskipun budaya saling membantu ini positif, penting bagi perusahaan untuk

tetap menjaga keseimbangan agar semua karyawan tetap memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaannya.

Menurut Nurjaya (2021), lingkungan kerja mencakup ruang kerja individual, praktik kerja, serta pengaturan kerja kelompok dan individu. Sedangkan, menurut Umi dan Hartono (2016), segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka disebut sebagai lingkungan kerja. Enny (2019) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan kerja dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Industri konveksi yang umumnya beroperasi dengan mesin-mesin produksi dan melibatkan banyak pekerja dalam satu area memerlukan pengaturan lingkungan kerja yang kondusif, aspek-aspek seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas pendukung lainnya ini mungkin memiliki dampak kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan stress kerja, kelelahan dan penurunan motivasi hal ini pada akhirnya memiliki efek terhadap disiplin dan kinerja. Dalam penelitian ini terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu dan Wahyuni (2021), dengan judul penelitian pengaruh motivasi

kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selanjutnya penelitian Apsari dan Syarif (2022), menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, baik secara sendiri-sendiri (*parsial*) maupun bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap indikator kinerja.

Mengingat fenomena tersebut dan temuan penelitian lain yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis memilih judul penelitian mengenai **“Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lemma Factory”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lemma Factory?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lemma Factory?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada Lemma Factory?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini Adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lemma Factory.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lemma Factory.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Lemma Factory.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian ini dapat diklasifikan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam memajukan ilmu manajemen dalam bidang pendidikan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya dengan menggunakan temuan penelitian ini sebagai bahan referensi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi mahasiswa

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan memberikan informasi yang berguna melalui penemuannya.

b. Bagi peneliti dan pembaca

Penelitian ini dapat memberi bekal pengetahuan dan pengalaman yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam kehidupan.



