

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi atau perusahaan terdapat beberapa tugas yang sebenarnya menentukan kepengurusan atau perkembangan perusahaan, salah satunya adalah kedudukan strategis dalam pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan, yaitu sumber daya manusia. Tenaga kerja memegang peranan krusial dalam kesuksesan suatu entitas, dimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja menjadi satu-satunya aset yang memiliki rasionalitas, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang unik dari individu lainnya. Sumber daya manusia tetap menjadi elemen utama yang dominan dan berperan dalam mencapai sasaran organisasi.

Peran sumber daya manusia dalam struktur organisasi sangat krusial dan manajemen perlu menyadari dan mengakui signifikansinya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dicapai melalui kontribusi manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia juga dapat menimbulkan pemborosan dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, dimensi manusia harus mendapatkan perhatian khusus sebagai salah satu elemen kunci dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, menganggap manusia sebagai aset perusahaan berarti melihat kontribusi individu sebagai suatu

sumber daya yang sangat berharga untuk meningkatkan hasil organisasi. Kontribusi manusia sebagai sumber daya menjadi krusial karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi melalui kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran vital sumber daya manusia terlihat dalam menyelesaikan berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai target dan visi perusahaan

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam memenuhi kewajibannya.

Kinerja yang baik didefinisikan sebagai hasil terbaik yang mungkin sejalan dengan persyaratan perusahaan dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sejalan dengan tanggung jawab individu. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, yang akan meningkatkan kedudukan organisasi.

Para ahli menyatakan bahwa sejumlah elemen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja bisnis: Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Karakteristik individu meliputi faktor psikologis, demografi, latar belakang, dan kemampuan.
2. Persepsi, watak, pembelajaran, dan motivasi merupakan contoh unsur psikologis.
3. Kepernimpinan, insentif, struktur, sumber daya, dan desain pekerjaan yaitu contoh elemen organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin yaitu sikap menghormati kebijakan dan prosedur perusahaan yang ada dalam diri anggota staf dan memberikan kebebasan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan prosedur organisasi. Menurut definisi yang diberikan di atas, disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi. Selain itu, manajer menggunakannya sebagai alat komunikasi untuk meningkatkan interaksi dengan staf mereka.

Disiplin kerja adalah taktik manajemen yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mengikuti aturan yang harus mereka ikuti. Suatu jenis pelatihan yang dikenal sebagai disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan untuk membantu mereka berkolaborasi dengan anggota staf lainnya dan bekerja lebih baik.

Penerapan disiplin kerja memberikan manfaat yang besar baik bagi pengusaha maupun pekerja. Disiplin kerja sangat penting bagi bisnis karena menjamin pemeliharaan pesanan dan penyelesaian tugas yang efisien, yang keduanya mengarah pada pencapaian hasil yang ideal. Sementara itu, kedisiplinan dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Salah satu manfaatnya adalah memotivasi pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh dan sungguh-sungguh.

Lingkungan kerja adalah aspek lain yang mungkin mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yang baik secara

fisik maupun non fisik, antara lain menyediakan perlengkapan dan fasilitas keselamatan kerja, menjaga kebersihan ruang kerja, dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam setiap tugasnya. Produktivitas kerja meningkat baik di lingkungan non fisik maupun fisik. Selain itu, Bisnis yang sukses ditunjukkan dengan berkembangnya lingkungan kerja yang positif, namun lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan dengan menurunkan semangat dan gairah kerja.

Keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mungkin mencakup hal-hal seperti musik, kebersihan, dan hal lainnya.

Lingkungan kerja seorang pekerja juga merupakan hal yang krusial. Menurut survei, lebih dari separuh pekerja berhenti dari pekerjaannya karena kondisi kerja yang tidak mendukung atau tidak mendukung. Tempat kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, pencahayaan yang baik, dan suhu udara yang nyaman merupakan beberapa indikator lingkungan kerja yang baik.

Disiplin tempat kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Najib, Muh Said, Sudirman Dandu (2022), Enddi Sarwoko (2021), dan Imrnanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, dan Surniati Sihombing (2019). Namun penelitian Muna & Isnowati (2022) mengungkapkan temuan yang bertentangan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau mempunyai pengaruh negatif dan dapat diabaikan.

Penelitian Susanti & Mardika (2021), Prasetyo Kurniawan, Sulron Aziz (2022), dan Christiansen Kurnaunang, Wilson Bogar, Joubert M. Dame, Stanny S. Rawung, dan Joseph P. Kambey (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian Al Fajri (2023) dan Rizal Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan penelitian terdahulu di atas maka penulis menyimpulkan adanya ketidak konsistenan terhadap penelitian terdahulu.

**Tabel 1. 1 Data Absensi PT. Sinergi Karya Indah
Bulan Oktober – Desember 2023**

Bulan	Kehadiran		
	Sakit	Izin	Alfa
Oktober	9	20	14
November	15	17	6
Desember	12	8	12

Sumber: PT. Sinergi Karya Indah 2024

Tabel 1.1 menunjukkan dengan jelas bahwa pegawai masih banyak yang tidak masuk. Ada yang sakit, izin dan yang lebih parah alfa. Keadaan ini mungkin mempersulit operasi kinerja organisasi untuk beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya. Jika organisasi tidak segera mengambil tindakan untuk mengatasi kemerosotan disiplin kerja karyawan, organisasi dapat kehilangan kemampuan untuk melakukan aktivitas kerja produktif dan kinerja karyawan dapat menurun.

Hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Sinergi Karya Indah mengindikasikan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya di bawah

ekspektasi perusahaan. Adanya pegawai yang kurang disiplin dalam mengatur waktu dapat berdampak buruk terhadap penyelesaian tugas yang tepat waktu, sehingga berdampak pada kinerja pegawai, terutama dalam hal penggunaan waktu yang kurang efisien, seperti menunda-nunda pekerjaan yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja di PT. Sinergi Karya Indah cukup baik meski ada beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih. Terdapat kekurangan sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil kinerja karyawan pada PT. Sinergi Karya Indah. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Balakasap No. 11, Pataruman, Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat. PT. Sinergi Karya Indah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan perajutan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel yang telah dikemukakan berdasarkan penjelasan dan uraian yang telah diberikan di atas. Dengan demikian, **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Lingkungan Kerja”** menjadi judul penelitian yang dipilih peneliti untuk dilaksanakan.

B. Identifikasi Masalah

Sugiyono (2015) mengartikan identifikasi masalah sebagai penyempurnaan berbagai komponen atau variabel yang terkait dengan subjek atau persoalan yang sedang dibahas atau diselidiki. Mengingat konteks masalah di atas, peneliti Tentukan masalahnya dengan melakukan hal berikut:

1. Pegawai yang datang ke kantor harusnya jam 07.00 sedangkan pegawai datang jam 07.30 bisa berdampak terhadap kinerja
2. Disiplin kerja dari data absensi menunjukkan masih banyak yang ijin 12 orang sakit 8 orang dan alfa ada 12 orang.
3. Lingkungan kerja untuk menunjang kinerja Pegawai PT Sinergi Karya Indah

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah menurut Silalahi (2015) terdiri dari pertanyaan-pertanyaan penelitian seputar pokok bahasan yang selanjutnya akan diuji dalam kehidupan nyata. Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Sinergi Karya Indah?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Sinergi Karya Indah?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja PT. Sinergi Karya Indah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menurut Mudrajad (2013) adalah untuk memberikan penjelasan yang menyeluruh agar pembaca memahami secara pasti apa yang ingin dilakukan oleh proyek studi tersebut. Adapun tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sinergi Karya Indah.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sinergi Karya Indah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja yang dimoderasi oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sinergi Karya Indah.

E. Manfaat Penelitian

Menurut Soekidjo (2010), “Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian yang akan datang, baik untuk keperluan pengembangan program maupun kepentingan ilmiah.”

a. Bagi peneliti

Memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menerapkan ide-ide yang mereka temukan pada keadaan sebenarnya adalah salah satu tujuan penelitian ini. Menambah pengetahuan para sarjana ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM, juga menjadi tujuan lainnya.

b. Bagi akademis

penelitian ini diharapkan dapat membantu kemajuan penelitian khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM). Selain itu, diharapkan menjadi sumber referensi baru untuk studi penelitian yang akan datang.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG