

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi telah maju secara signifikan di era globalisasi saat ini, karena pada dasarnya teknologi bergerak sesuai dengan kebutuhan manusia yang tidak dapat dihindari. Perusahaan harus berubah untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi ini. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Para ahli menempatkan sumber daya manusia sebagai kekayaan utama organisasi, karenanya maju mundurnya sebuah organisasi, ditentukan oleh peran dan fungsi mereka. Sebagai konsekuensinya, para manajer ditantang kemampuannya dalam mengatur, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dipimpinnya setepat dan sesempurna mungkin, agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Widyawati dan Karwini (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dianggap aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, melakukan, dan menetapkan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi, kredibilitas, dan kemampuan karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang didukung oleh para karyawan. Karena itu, untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka dan meningkatkan kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia

harus dilakukan, dan dengan demikian para karyawan dapat menjadi komponen penting dalam menyelesaikan pekerjaannya (Chairy, 2017).

Sangat masuk akal bahwa setiap bisnis atau perusahaan ingin melihat *output* tenaga kerja (karyawan) yang lebih baik, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya (Edy Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, perusahaan akan terus berupaya mendapatkan kinerja terbaik dari setiap pekerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan ini adalah karyawan. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi bisa mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang melakukan pekerjaannya dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, motivasi diri, keterampilan komunikasi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah hasil yang dihasilkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Sedangkan konsep kinerja menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015), adalah suatu perbandingan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya.

Evaluasi kinerja karyawan juga sering kali dilakukan melalui proses penilaian kinerja atau tinjauan kinerja secara berkala. Umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan karyawan sendiri dapat membantu dalam menilai dan meningkatkan

kinerja secara keseluruhan. Penting untuk mencatat bahwa kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga berbagai aspek perilaku dan kontribusi yang dapat memengaruhi kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan. Semua karyawan dalam perusahaan memiliki kriteria dan kinerja unik. Unsur-unsur tersebut dipisahkan menjadi dua kelompok yaitu kekuatan yang berasal dari dalam perusahaan dan kekuatan yang berasal dari luar perusahaan. Adapun beberapa faktor yang berperan penting dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

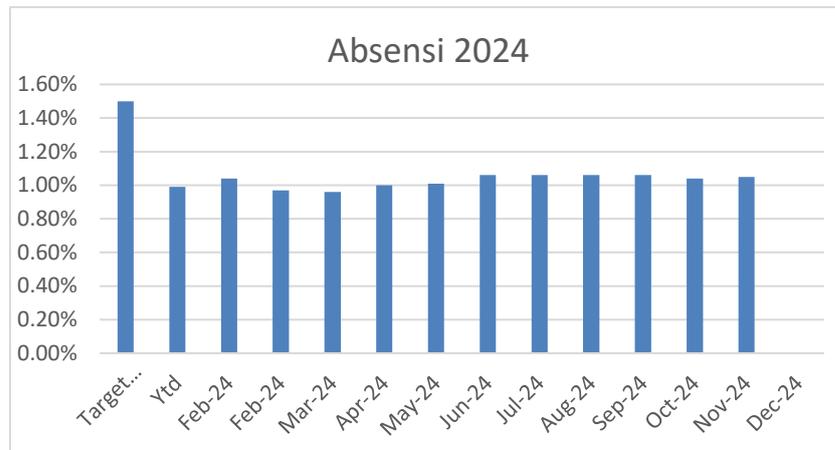
Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memengaruhi produktivitas karyawan karena pada umumnya orang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil terbaik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai dan kondusif. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kepada karyawan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerjanya baik, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Alex S. Nitisemito, 1998).

Lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan jasmani karyawan dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik, sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan psikis karyawan dimasukkan ke dalam lingkungan kerja psikologis. Selain itu, untuk mencapai landasan perilaku kerja yang produktif dan efisien itu dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik. Manajemen

menggunakan disiplin kerja untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi berbagai ketentuan yang telah diberikan (Siagian, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih subjek atau lokasi penelitian pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta. PT. South Pacific Viscose (PT. SPV) merupakan anak perusahaan Lenzing AG Group di Austria, memiliki pabrik di Purwakarta yang memproduksi fiber viscose berbahan dasar kayu untuk industri tekstil. PT. South Pacific Viscose beralamat di Jl. Industri Desa Cicadas, Kec. Babakan Cikao, Kab. Purwakarta, Jawa Barat. PT. South Pacific Viscose sebagai salah satu produsen tekstil terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi beberapa produk diantaranya *Viscose Rayon Staple Fiber* (serat tekstil), *Sodium Sulphat*, *Carbon Disulphide*, dan *Sulphuric Acid*. Saat ini, ada 1.336 pegawai yang bekerja di PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa data absensi tahun 2024 PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta dihadapkan dengan tingkat ketidakhadiran bulanan menunjukkan fluktuasi, dengan rasio yang berkisar antara 0,0096 hingga 0,0106. Walaupun perbedaannya terlihat kecil secara persentase, dalam skala perusahaan besar hal ini dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini



Gambar 1.1 Absensi PT.South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta Tahun 2024

Berdasarkan gambar data diatas, perusahaan telah menetapkan Target TIAR (*Total Incident Absenteeism Rate*) sebesar 0,015, sementara realisasi YTD berada pada angka 0,0099. Meskipun capaian tersebut berada di bawah target, kecenderungan fluktuasi pada beberapa bulan tertentu menunjukkan adanya potensi risiko penurunan disiplin kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. South Pacific Viscose Lenzing, rendahnya tingkat kedisiplinan ini juga salah satu yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Robbins, 2021).

Lingkungan kerja adalah faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pengamatan terhadap kondisi lingkungan kerja pegawai kemudian diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dengan cara wawancara kepada 5 pegawai. Pertanyaan wawancara ini berisi pernyataan-pertanyaan yang disusun dan disesuaikan dengan 5 indikator-indikator lingkungan kerja yang memiliki tujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang lingkungan kerja pegawai PT.South Pasific Viscose Lenzing.

Tabel 1.1
Data Pra Survei Terhadap Lingkungan

No	Pertanyaan	Hasil Responden
1	Apakah fasilitas kerja di perusahaan ini sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas Anda?	3 dari 5 orang mengatakan bahwa fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas.
2	Apakah hubungan kerja dengan atasan/rekan kerja ditempat Anda bekerja sudah baik dan harmonis?	4 dari 5 orang mengatakan bahwa hubungan kerja dengan atasan ataupun rekan kerja sudah baik dan harmonis.
3	Apakah Anda merasakan ketenangan kerja tanpa kebisingan?	2 dari 5 orang mengatakan bahwa mereka sudah mendapatkan ketenangan kerja tanpa kebisingan.
4	Apakah Anda merasa pencahayaan di tempat kerja cukup nyaman untuk bekerja?	3 dari 5 orang mengatakan bahwa mereka sudah merasa pencahayaan di tempat kerja cukup nyaman untuk bekerja.

Sumber: *Data diolah oleh peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil wawancara mengenai lingkungan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja pegawai. Dari jawaban responden terhadap 4 pertanyaan pra survey tersebut, peneliti mendapatkan gambaran bahwa secara umum para pegawai menghadapi masalah terkait dengan lingkungan kerja. (1) Mayoritas responden menilai fasilitas kerja sudah memadai, namun masih ada beberapa yang merasa perlu perbaikan. (2) Sebagian besar responden menilai hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja sudah baik dan harmonis. (3) Hanya 2 dari 5 responden yang merasa telah mendapatkan ketenangan kerja tanpa kebisingan, menunjukkan bahwa mayoritas masih terganggu oleh kebisingan di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan kebisingan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. (4) Sebagian besar responden

(3 dari 5 orang) menilai pencahayaan di tempat kerja sudah cukup nyaman, namun masih ada yang merasa kurang nyaman.

Menurut beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa variabel mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet & Victor P.K. Lengkong (2016), Maftri Yuliana, Leonardo Budi Hasiholan & Edward Gagah (2017), dan Donny Adhita Rizaldi (2019). Namun pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fidyah Yuli Ernawati, Rokhmad Budiyo & Agung Siswanto (2019), Nailul Muna & Sri Isnowati Jesya (2022), dan Natalia Maria christie Pangaila, O. Nelwan & Victor P. K. Lengkong (2022) menemukan bahwa variabel mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kinerja. Kesimpulannya yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, yang dimana ini bisa diangkat sebagai sebuah identifikasi masalah dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kali ini.

Oleh karenanya, penulis tertarik melakukan penelitian ini lebih lanjut, guna memahami dan menganalisis penyebabnya, sekaligus mencari alternatif pemecahan masalahnya, yang dituangkan dalam penelitian ilmiah berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta.”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya informasi sebelumnya, peneliti bisa dengan mudah mengidentifikasi masalah penelitian yaitu:

1. Tingkat ketidakhadiran data absensi tahun 2024 PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta dihadapkan dengan tingkat ketidakhadiran bulanan menunjukkan fluktuasi, dengan rasio yang berkisar antara 0,0096 hingga 0,0106.
2. Wawancara pra survei mengenai lingkungan kerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta masih kurang kondusif, terutama akibat kebisingan dan pencahayaan yang masih perlu diperbaiki. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi untuk memastikan pencahayaan mendukung kenyamanan dan produktivitas semua karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka batasan masalahnya yaitu penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta. Variabel lain di luar ketiga faktor tersebut tidak termasuk dalam kajian ini. Responden penelitian hanya pegawai PT.South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menentukan permasalahan yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memiliki implikasi akademik dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan juga memperluas pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih baik kepada lembaga pendidikan dan masyarakat umum.
- b. Bagi akademisi, mempelajari ilmu-ilmu yang belum dipelajari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti juga menemukan banyak persamaan antara teori yang dipelajari di kelas dengan fakta dunia nyata. Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dalam hal lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di dalam kelas serta menjadi sumber referensi untuk membandingkan teori dan praktik yang diajarkan selama masa perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi referensi yang menjadi fokus penelitian di masa depan. Hal ini juga dapat memberikan informasi dan diperhitungkan ketika mengambil keputusan mengenai strategi manajemen yang akan menopang kinerja dan stabilitas bisnis.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 2.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian								
	2024	2025							
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
Pengajuan Judul									
Observasi Awal									
Penyusunan Proposal Penelitian									
Revisi Proposal Penelitian									
Revisi Proposal Penelitian									
Bimbingan Skripsi									
Pengolaan Data									
Penyelesaian Skripsi									
Sidang Skripsi									

H. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bab I Pendahuluan: Bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan fenomena dan pentingnya penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di PT.South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta. Bab ini juga memuat identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Tujuannya untuk memberikan gambaran awal tentang konteks dan arah penelitian.
2. Bab II Tinjauan Pustaka: Bab ini menyajikan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Dijelaskan konsep-konsep

utama seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Bab ini juga mencakup kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel serta hipotesis yang diajukan sebagai dasar teoritis untuk analisis data.

3. Bab III Metodologi Penelitian: Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dijabarkan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator yang digunakan, serta metode analisis data yang diterapkan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT.South Pacific Viscose Lenzing Purwakarta. Hasil uji instrumen data, uji hipotesis, uji analisis regresi, dan uji koefisien determinasi dijelaskan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah.
5. Bab V Penutup: Bab terakhir ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan. Juga disampaikan saran praktis untuk manajemen perusahaan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Bab ini menegaskan kontribusi penelitian dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja.