

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era pada sekarang, dunia industri berkembang dengan pesat sehingga seluruh perusahaan bersaing dan berlomba mengembangkan usaha masing-masing untuk bisa bertahan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, pengelolaan sumber daya yang efisien sangatlah penting. Keadaan perusahaan dan prospeknya sangat dipengaruhi oleh seberapa baik sumber dayanya dikelola. Jika suatu bisnis mampu mengelola sumber dayanya secara efektif, maka bisnis tersebut akan berkembang dan berkembang, dan jika tidak mampu melakukannya, maka bisnis tersebut akan kesulitan bersaing dengan bisnis serupa.

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang tangguh. Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya yang bisa dilihat secara independen, tetapi dilihat dari bentuk satu kesatuan yang menjadi suatu sinergi yang bisa mendukung perusahaan, sehingga peran SDM sangatlah penting didalamnya. Menurut Fadjar (2018) [1] SDM yakni orang yang berperan sebagai mesin perusahaan ataupun institusi, dan keahliannya termasuk aset yang harus diasah melalui pendidikan dan pengalaman. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Sesuai pada hasil penelitian Nurani (2022) [2] bahwasanya diketahui "Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mewujudkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal." Akibatnya, kinerja sumber daya manusia sangat

menentukan berhasil ataupun tidaknya perusahaan saat mencapai harapan. Sehingga sumber daya manusia disini perlu diperhatikan dan dikembangkan kemampuannya demi keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas tempat kerja termasuk salah satu dari sekian banyak faktor penentu produktivitas pekerja. Produktivitas seorang pekerja mungkin dipengaruhi faktor lingkungan di luar kantor. Lingkungan kerja yang nyaman bisa mendukung kinerja karyawan makin meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat kinerja karyawan akan menurun karena tidak nyaman saat bekerja. Seperti yang dikatakan Sari & Heriyanto (2020) [3] Dengan kondisi fisik yang memadai akibatnya produktivitas kerja pun akan naik. Lingkungan fisik dan fisik tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hal ini termasuk memastikan keselamatan dan kenyamanan karyawan, serta menyediakan perlengkapan dan peralatan kebersihan. Oleh karena itu, perusahaan yang sukses sering kali mengiklankan lingkungan kerja mereka yang menyenangkan.

Lingkungan kerja pada UD Eka Dwi Terpal belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik di MSDM, masih ada beberapa masalah yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya, seperti suhu ruangan sangat panas saat siang hari karena tidak ada ventilasi udara dan tidak adanya kipas angin di dalam ruangan kerja. Seperti yang dikatakan Manullang (2017) [4] temperatur yang berlebihan pada area kerja bisa menyebabkan penurunan kondisi fisik karyawan serta bisa menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi langsung di lapangan, terlihat bahwa pencahayaan pada malam hari tidak memadai di beberapa titik produksi, serta masih ditemukan peralatan yang tidak digunakan dibiarkan menumpuk,

mencerminkan implementasi prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang belum optimal.. Menurut Anthony (2020) [5] "Budaya kerja 5R akan berdampak pada efektivitas, efisiensi, produktivitas dan keselamatan kerja. Selain itu budaya kerja 5R yakni salah satu cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman di suatu lingkungan kerja." Ada juga dari segi pencahayaan, terutama saat malam hari ada beberapa sudut yang pencahayaannya kurang, padahal untuk memasukkan bahan ke dalam mesin dan saat proses finishing memerlukan pencahayaan yang cukup agar kinerja para karyawan bisa optimal sehingga tidak diperlukan tindakan yang sia-sia Menurut Manullang (2017) "Pada bagian produksi yang dikerjakan dengan mesin seharusnya mempunyai pencahayaan yang maksimal sehingga tenaga kerja bisa melihat objek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak diperlukan."

Selain dari lingkungan kerja, ada juga disiplin kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Pada hal ini perusahaan harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh karena menyangkut dengan kedisiplinan para karyawan. Makin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan makin tinggi, begitu juga sebaliknya makin rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja akan makin rendah juga. Seperti yang dikatakan Mogot et al. (2019) [6] bahwasanya kedisiplinan termasuk prioritas utama departemen Sumber Daya Manusia karena tenaga kerja yang produktif yakni tenaga kerja yang disiplin, begitu pula sebaliknya. Tanpa disiplin, bisnis akan kesulitan mencapai potensi maksimalnya.

Disiplin kerja yang ada di UD. Eka Dwi Terpal masih belum maksimal, masih ada karyawan yang tidak taat terhadap peraturan kerja. Peraturan yang paling sering dilanggar ialah kehadiran, di UD. Eka Dwi Terpal jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai 16.00. Faktanya, masih ada orang yang sering datang terlambat ke Pabrik Kinerja yakni diposisi untuk mengambil tindakan ataupun meningkatkan kinerja guna memenuhi kewajiban seseorang dan mencapai hasil yang diinginkan. Suasana kerja, disiplin kerja, dan motivasi yang diberikan organisasi semuanya bisa berdampak pada seberapa baik individu melakukan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) [7] kinerja yakni sejauh mana seorang individu sudah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan strategi organisasi, baik melalui pencapaian tujuan yang berhubungan dengan peran ataupun terlihat keterampilan yang bisa ditransfer. Lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan di tempat kerja termasuk dua dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Output karyawan tidak akan mencapai puncaknya jika kondisi di tempat kerja dan aturan perilaku tidak ditegakkan secara ketat. Sebaliknya, bila lingkungan serta disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik akibatnya kinerja karyawan bisa maksimal. Gambaran produktivitas kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal.

Tahun	Target/Produksi (Unit/Tahun)	Realisasi Produksi (Unit/Tahun)	Persentase Capaian (%)	Tren Produktivitas
2022	12.000	11.250	93,8	Stabil
2023	12.480	11.700	93,8	Stabil
2024	12.960	12.150	93,7	Stabil

Jika dilihat dari data di atas, tahun 2022 menunjukkan capaian yang cukup baik, yaitu 93,8% dari target tahunan. Meskipun belum mencapai 100%, tingkat produktivitas ini tergolong stabil. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan kerja yang

cukup memadai serta tingkat kedisiplinan karyawan yang relatif terjaga. Memasuki tahun 2023, persentase capaian tetap berada di angka 93,8%, menandakan bahwa peningkatan target produksi sebesar 480-unit dapat diimbangi oleh efisiensi kerja dan koordinasi yang baik di seluruh lini produksi. Stabilitas ini menunjukkan keberhasilan manajemen dalam mempertahankan kinerja karyawan melalui perencanaan produksi yang matang, pengawasan yang konsisten, dan motivasi kerja yang terjaga. Pada tahun 2024, capaian produktivitas hanya sedikit menurun menjadi 93,7% dari target tahunan. Penurunan tipis ini masih dalam batas wajar dan lebih disebabkan oleh faktor teknis, seperti perawatan mesin dan pergantian beberapa komponen yang memerlukan waktu henti produksi sementara. Secara keseluruhan, capaian produktivitas tiga tahun terakhir dapat dikatakan stabil dan menjadi indikasi bahwa manajemen telah mampu mengendalikan faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan fasilitas dan motivasi kerja agar target 100% dapat tercapai. Motivasi kerja juga menurun akibat kurangnya penghargaan atas pencapaian individu maupun tim. Kondisi ini sesuai dengan teori Manullang (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak negatif pada performa karyawan, serta pendapat Mogot et al. (2019) yang menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki korelasi langsung dengan produktivitas. Penurunan produktivitas selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan yang bersifat sistemik dan memerlukan perhatian manajemen. Jika tren ini tidak segera diatasi, perusahaan berisiko kehilangan peluang pasar akibat keterlambatan pengiriman dan menurunnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan UD. Eka Dwi Terpal, dengan harapan hasilnya dapat menjadi rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk memulihkan dan meningkatkan produktivitas di masa mendatang. Produktivitas karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal diukur dari jumlah unit terpal yang berhasil diproduksi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan manajemen setiap tahunnya. Data berikut merangkum capaian produksi perusahaan selama tiga tahun terakhir: Hasil dari wawancara dengan Pemilik UD. Eka Dwi Terpal ialah Bapak Purwanto permasalahan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan ialah terlambat datang, tidak masuk kerja, kinerja yang menurun saat siang hari karena suhu dalam ruangan kerja panas dan saat malam hari pencahayaannya di beberapa sudut tempat bekerja belum maksimal, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melakukan kerja sama antar karyawan, dan kurangnya motivasi kerja.

Motivasi kerja untuk meningkatkan semangat, perlu untuk menyediakan staf Menurut Hafidzi et al. (2019) [8] motivasi yakni penyediaan kekuatan pendorong yang menimbulkan kegembiraan terhadap pekerjaan seseorang, memungkinkan seseorang untuk berkolaborasi, tampil pada tingkat yang tinggi, dan memiliki rasa memiliki dalam pekerjaannya secara keseluruhan. Akibatnya, dunia usaha wajib selalu mendorong pekerjanya untuk melakukan yang terbaik. Mengenai bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai motivasi kepada karyawan yang diberikan selama ini oleh perusahaan, apakah bisa meningkatkan kinerja karyawan ataupun malah menurunkan kinerja karyawan.

Berlandaskan pada latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul " Pengaruh Lingkungan kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. EKA DWI Terpal."

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni guna:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Eka Dwi Terpal

1.4 Manfaat Penelitian

A. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dimaksud bisa menambah masukan dan informasi, serta bisa dijadikan bahan pertimbangan guna bisa meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kepada karyawan sehingga bisa berpengaruh kepada kinerja mereka

B. Bagi Fakultas

Guna memperluas khasanah perpustakaan serta sebagai repositori referensi untuk peneliti yang akan melaksanakan penelitian yang lebih lanjut dengan kajian serta pembahasan yang lebih mendalam serta lebih baik lagi dimasa mendatang.

C. Bagi Penulis

Dapat dipakai untuk melatih diri dalam menghadapi masalah dilapangan serta bisa menerapkan teori yang sudah didapat selama ini dalam bentuk praktek langsung.