

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah membawa implementasi di hampir setiap tahap kehidupan manusia. Karena meningkatnya tingkat teknologi dan ilmu pengetahuan, hal ini berdampak pada semakin sulitnya kemampuan bisnis yang harus dihadapi oleh setiap organisasi. Karena hanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi yang mampu bertahan dalam jangka panjang, maka setiap bisnis harus mengembangkan dan mengoptimalkan aset pendukungnya.

Sumber daya proses sangat penting untuk mengelola tenaga kerja. Hal ini mencakup penilaian kebutuhan tenaga kerja, penempatan personel yang tersedia, pembuatan strategi perencanaan SDM, penerapan rencana terkait, dan pelaksanaan penilaian berkelanjutan. Organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat, dalam jumlah yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis dengan menerapkan perencanaan SDM yang efektif (Sugiarti, 2023:6).

Hasil kinerja yang baik menunjukkan keberhasilan suatu organisasi, dan peningkatan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa unsur, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Untuk memperbaiki kondisi, manajemen harus mengembangkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, berdedikasi, dan produktif. Sumber daya manusia yang andal sangat penting untuk kelancaran bisnis dan menghasilkan kinerja puncak, karena mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Yahya & Syamsuddin, 2024:11).

Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi langsung oleh kinerja karyawan. Simanjuntak, dkk (2018:15) Kinerja adalah ukuran kaliber dan volume output yang dihasilkan karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Selain itu, kehadiran, keterampilan kerjasama, serta kuantitas dan kualitas hasil kerja biasanya disertakan dalam kinerja seorang pegawai (Simanjuntak dkk, 2018:15). Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai indikator seberapa baik kinerja suatu bisnis dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan cepat tercapai apabila para pegawai mampu melaksanakan dengan maksimal kemampuannya dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

Banyak faktor, baik internal karyawan maupun eksternal organisasi, seperti disiplin kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga elemen seperti disiplin kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja diketahui dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Rosmana & Wahyuningsih (2023:8) Sulit untuk membedakan ketiga elemen ini untuk mencapai kinerja yang unggul.

Disiplin kerja di kalangan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rasa hormat karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan ditunjukkan dengan disiplin kerja. Jika kebijakan diabaikan atau sering dilanggar, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin mencakup kesadaran dan kesiapan untuk mengikuti semua kebijakan di tempat kerja serta norma-norma sosial yang relevan. Karena kemampuan seorang pegawai dalam menjaga disiplin meningkat seiring dengan tingkat prestasi kerjanya, maka disiplin merupakan fungsi operasional sumber daya manusia yang paling krusial (Putri, dkk, 2024:12).

Membangun kerjasama tim yang kuat sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses. Untuk meningkatkan kinerja melalui hasil kolaborasi karyawan, kerja tim merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini dilakukan melalui kerja sama yang efisien dan terkoordinasi. Kinerja yang efektif dan efisien adalah apa yang dapat dihasilkan oleh tim yang kuat, sehingga memungkinkan pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk memungkinkan efektivitas tim, kerja tim adalah proses yang rumit dan dinamis yang memerlukan perilaku dan keterampilan tertentu (Rahmah, dkk, 2023:5).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja mengacu pada semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan fisik di mana seseorang bekerja, prosedur yang diikuti, dan pengaturan yang dibuat untuk kerja individu dan kelompok. Lingkungan yang baik atau memadai adalah lingkungan dimana masyarakat dapat melaksanakan tugasnya secara efisien, aman, sehat, dan nyaman. Faktor lingkungan yang tidak mendukung dapat menjadikan segala sesuatunya menjadi lebih sulit dan menyita waktu, serta dapat menghambat terciptanya rancangan sistem kerja yang efektif (Rahayu, dkk, 2024: 5).

Penelitian dilakukan di PT. Mikuni Indonesia yang beralamat di Cikarang Barat, Bekasi di Kawasan Industri MM 2100, Jalan Irian Blok QQ-1. Perusahaan *joint venture* yang berasal dari Jepang bernama PT Mikuni Indonesia. PT Mikuni Indonesia merupakan manufacture yang memproduksi suku cadang otomotif untuk pasar lokal dan *eksport* penelitian membatasi penelitian di PT Mikuni Indonesia pada *Departemen Injection Molding Operator*.

Persentase kehadiran kerja di PT. Mikuni Indonesia menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dan sering mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Data kehadiran karyawan PT Mikuni Indonesia disajikan dibawah ini..

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Pada Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Tidak Hadir (Hari)				Tingkat ketidakhadiran (Hari)	Absensi Rate (%)
					Izin	Sakit	Cuti	Alfa		
1.	Januari	20	220	4400	0	21	5	8	34	0,77
2.	Februari	20	220	4400	3	19	21	0	43	0,98
3.	Maret	23	214	4922	3	21	25	0	49	1,00
4.	April	12	220	2640	2	23	20	2	47	1,78
5.	Mei	22	210	4620	4	14	22	0	40	0,87
6.	Juni	21	220	4620	5	32	20	6	63	1,36
7.	Juli	21	220	4620	1	20	14	4	39	0,84
8.	Agustus	23	239	5497	1	2	4	0	7	0,13
9.	September	20	250	5000	9	19	15	0	43	0,86
10.	Oktober	22	250	5500	5	20	18	0	43	0,78
11.	November	22	250	5500	3	22	21	0	46	0,84
12.	Desember	19	250	4750	7	14	15	0	36	0,76
Rata-rata									0,91	

Sumber: HRD PT. Mikuni Indonesia, (2024)

Perhitungan absensi rate karyawan dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Absensi Rate} = \frac{\text{Tingkat Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan April 2023 yaitu 1,78% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Agustus 2023 yaitu 0,13%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2023 yaitu 0,91 atau kurang dari 1%. PT.

Mikuni Indonesia mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya. Peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan perusahaan menetapkan batas maksimum absensi *rate* sebesar 1%, dan ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi *rate* melebihi 1%, maka karyawan akan menerima teguran. Dilihat dari masalah-masalah yang telah penulis uraikan maka diduga bahwa penurunan kinerja karyawan *Departmen Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia disebabkan karena beberapa faktor diantaranya tingkat kedisiplinan, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja di perusahaan, serta rendahnya kerjasama antar tim.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kerjasama tim. Masalah kerjasama antar anggota karyawan di *Departmen Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia mengungkapkan bahwa ketika anggota karyawan tidak bekerja sama, tugas sering kali tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal, yang pada akhirnya menyebabkan kinerja di bawah standar. Selain itu, beberapa pekerja memanfaatkan waktu luangnya untuk membantu pekerja lain, sehingga sulit untuk bekerja sendiri.

Lingkungan kerja merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan pertama observasi permasalahan yang muncul di tempat kerja di PT. Mikuni Indonesia, dimana pemimpin, bawahan, dan karyawan belum berkomunikasi dengan baik. Kinerja karyawan dapat menurun jika terdapat dinamika negatif antara manajer dan karyawan di tempat kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mikuni Indonesia, pimpinan telah menerapkan dan melaksanakan kerjasama karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Tim akan terbentuk dan menghasilkan kinerja yang baik serta hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan dengan memanfaatkan kerjasama. Berikut mengenai data penilaian kinerja karyawan pada *Departemen Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kinerja Karyawan Pada PT. Mikuni Indonesia, Tahun 2021 s.d 2023

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	76	80	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	80	83	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	80	85	81	Sedang
Total		84	79	83	82	Sedang

Sumber: HRD PT. Mikuni Indonesia, (2024)

Tabel 1. 3 Keterangan Kategori Penilaian

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	<75	Rendah
2.	75 s/d 90	Sedang
3.	>90	Tinggi

Sumber: HRD PT. Mikuni Indonesia, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan pada tiga tahun terakhir di PT. Mikuni Indonesia. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan persentase 79%, pada tahun ini dikarenakan kinerja karyawan pada aspek sasaran kerja karyawan memiliki persentase paling rendah sebesar 76%. Lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya dengan persentase 82%. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Penulis tertarik untuk melakukan kajian pada topik tersebut untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mikuni Indonesia dan dalam upaya melakukan perubahan di masa depan dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mikuni Indonesia.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Mikuni Indonesia mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023.
2. Disiplin kerja para karyawan pada PT. Mikuni Indonesia masih kurang maksimal yang terindikasikan dari kedisiplinannya dimana pada hampir setiap bulannya masih terdapat yang tidak hadir.
3. Kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan.
4. Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang dilakukan oleh peneliti, ternyata masalah yang dialami oleh pihak perusahaan cukup banyak sehingga peneliti membatasi masalah secara umum agar mudah dimengerti. Dimana untuk pembatasan masalah itu sendiri peneliti telah menyimpulkan yang terdiri dari Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departmen *Injection Molding Operator*.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia ?
2. Apakah secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia ?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia?
4. Apakah secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, maka dapat dikembangkan tujuan dari karya ilmiah ini untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pelaku usaha dapat memanfaatkannya sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pekerja dan memilih kebijakan yang tepat untuk mencapai tujuan pada Departmen *Injection Molding Operator* PT. Mikuni Indonesia.
2. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pemasaran, dan menyempurnakan penelitian teoritis yang telah dilakukan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan, dan disiplin.
3. Memperluas pemahaman dan keahlian penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian..

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang bebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.