BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aset yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena mereka memegang peranan penting dalam. Bentuk serta tujuan organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Bentuk dan tujuan organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kemaslahatan manusia, dalam misinya dikelola dan dikelola oleh manusia. Bentuk dan tujuan organisasi dibentuk atas dasar visi untuk kemaslahatan manusia, dalam misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam segala aktivitas, organisasi harus menyadari potensi tenaga kerjanya dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan akan meningkat sehingga keuntungan. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Setiap organisasi mempunyai cita - cita untuk mencapai tujuannya, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang tersedia agar masyarakat dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Willian J. motif adalah serangkaian kebutuhan berbeda yang mewakili tujuan masing - masing individu dalam mencapai kepuasan. Cara lain untuk menggambarkan motivasi adalah sebagai energi untuk merangsang dorongan di kepala (*drive arousal*).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Bagi Beach disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar untuk mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih

sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukum terhadap perilaku kesalahan dalam PT KG Fashion Indonesia yang tentunya ada peraturan tentang disiplin terhadap karyawan.

Ketika sebuah organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya dengan efektif, organisasi tersebut dianggap berhasil. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen seseorang terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk membantu operasi organisasi berjalan lebih baik. Menurut Edy Sutrisno (2020), manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik untuk individu maupun organisasi. Keberhasilan manajemen dan yang lainnya di perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia, sehingga masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen.

Lingkungan kerja sangat memengaruhi operasi, dan tidak banyak karyawan yang ingin meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dapat berdampak pada produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018:66), karena pengelolaan SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan dan pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan di lingkungan kerja mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan semangat. Jika ada ketidaksesuaian di lingkungan kerja, karyawan akan merasa sulit dan tidak Kinerja karyawan yaitu bagaimana individu melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Agar tujuan – tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut Anwar Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikannya. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang ditentukan dapat dicapai.

PT KG Fashion merupakan perusahaan export import yang bergerak dalam bidang industri garment atau pembuatan baju barang jadi sejak tahun 2007 di kabupaten sukabumi, yang memproduksi baju, jaket dan celana. Letak perusahaan berada di jln Raya Siliwangi No. 633 Kp. Bangkongreang RT004/004, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi. PT KG Fashion memiliki beberapa departemen. Pada divisi produksi terdapat *warehouse, cutting, sewing, quality control, finishing, dan packing* seluruh dari karyawan divisi produksi terdapat 1.942 karyawan yang dibagi kedalam beberapa bagian sesuai dengan tugas – tugas karyawan.

PT KG Fashion Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industry garment manufaktur pakaian jadi, yang memasarkan dan mendistribusikan berbagai macam pakaian jadi untuk ekspor kebeberapa kota di korea. Untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri bagi karyawan. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari PT KG Fashion Indonesia mengalami penurunan kinerja. Jika terlalutinggi penurunan kinerja maka perusahaan tentu akan mempengaruhi target produksi yang telah ditentukan. Tidak stabilnya target pencapaian karyawan dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Hasil Target Produksi Selama 3 Bulan di Tahun 2023

Bulan	Target	Pencapaian	Keterangan
Oktober	255.634 Pcs	243.835 Pcs	Tidak Tercapai
November	255.634 Pcs	274.469 Pcs	Tercapai
Desember	255.634 Pcs	223.369 Pcs	Tidak Tercapai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil target produksi selama 3 bulan menunjukkan hasil yang belum optimal karena tidak tercapai target 100% pada bulan Oktober hasilnya sebesar target 255.634 Pcs pencapaiannya 243.835 Pcs tidak tercapai, pada bulan November hasilnya sebesar 255.634 Pcs pencapaiannya 274.469 Pcs tercapai, dan bulan Desember hasil targetnya sebesar 255.634 Pcs pencapaiannya 223.369 Pcs tidak tercapai target. Dari data tersebut dapat dilihat dari masalah yang umum yaitu turun naiknya tingkat produksi dan kesalahan – kesalahan produksi pada divisi sewing seperti adanya barang yang reject yaitu pola jahitan yang kurang sesuai atau kain benang yang digunakan warnanya tidak selaras sehingga harus dilakukan repair atau perbaikan pada barang yang kurang sesuai dengan begitu menghambatnya pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu syarat tercapainya tujuan perusahaan selain penilaian kriteria kinerja karyawan salah satunya dilihat dari disiplin kerja karyawan di PT KG Fashion ditampilkan tabel absensi karyawan dari bagian sewing (jahit) PT KG Fashion sebagai berikut:

Tabel 1.2. Tingkat absensi karyawan Produksi PT KG Fashion Indonesia

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan Sewing	ABSENSI			
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
1	Januari	26	1.942	17	10	3	30
2	Februari	23	1.942	20	11	7	38
3	Maret	26	1.942	10	25	5	40
4	April	23	1.942	25	9	7	41
5	Mei	25	1.942	10	3	1	14
6	Juni	24	1.942	18	12	4	34
7	Juli	25	1.942	11	9	5	25
8	Agustus	26	1.942	17	19	5	41
9	September	25	1.942	7	6	2	15
10	Oktober	26	1.942	15	13	6	34
11	November	26	1.942	14	8	7	29
12	Desember	25	1.942	15	7	10	32

Sumber Data: HRD PT KG Fashion Tahun 2023

Dari data absensi diatas disimpulkan dari bulan Januari – Desember terangan karyawan disetiap bulannya dapat berubah dan mengalami turun naik ketidakhadiran Jumlah absensi karena disini jumlahnya (sakit, izin dan alfa/Tanpa Keterangan tidak

masuk) dihitung pada setiap bulannya.pada bulan Januari tingkat absensi dengan jumlah absensi sebanyak 30 karyawan yang tidak masuk, tetapi jika dilihat pada bulan-bulan berikutnya ada beberapa bulan yang melonjak tinggi tingkat absensi karyawan yaitu pada bulan Februari, Maret, April, Juni, Agustus, Oktober dan Desember, dan pada beberapa bulan lainnya ada penurunan absensi dari bulan lainnya.

Dilihat dari data mengenai masalah organisasi dan kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia, terlihat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja cenderung kurang baik. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan observasi lebih lanjut guna mengidentifikasi masalah-masalah yang mendasarinya.

Dalam meningkatkan kembali kinerja karyawan PT. KG Fasion Indonesia harus melakukan tindakan walaupun masih banyak mengalami berbagai kendala. Adapun berbagai kendala yang dihadapi PT. KG Fasion Indonesia adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang buruk. Jika manajemen SDM buruk, karyawan tidak akan mengalami pengelolaan yang baik, yang akan berdampak pada kinerja yang tidak terarah dan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, kinerja tidak akan berkontribusi pada perusahaan. Untuk menangani dan mencegah risiko yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, diperlukan tim manajemen yang solid.Melihat pentingnya lingkungan kerja dalam kinerja karyawan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KG Fashion Indonesia”.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang muncul, dapat di identifikasikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat motivasi kerja untuk menjalankan hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk bekerjasama.
2. Kurangnya pengawasan dan kontrol dari pimpinan di setiap divisi
3. Evaluasi kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia tidak konsisten, yang berpotensi memengaruhi peningkatan kinerja mereka.Adanya keterlambatan jam masuk kerja terhadap karyawan

4. Penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan belum tercapainya target produksi.
5. Kurangnya disiplin karyawan masih sering ditemui di PT KG Fashion Indonesia.
6. Keterlambatan kedatangan karyawan.
7. Pelanggaran terhadap peraturan yang masih sering terjadi.
8. Kinerja karyawan yang secara menyeluruh dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.
9. Lingkungan kerja di PT KG Fashion Indonesia, di mana sirkulasi udara yang tidak memadai dapat menyebabkan gangguan pernapasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT KG Fashion Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah pengembangan penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KG Fashion Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?

1.5 . Tujuan Penelitian

Melihat rumusan di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia?

1.6 . Manfaat penelitian

1. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia, terutama dalam konteks hubungan kerja.
2. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi berharga bagi manajemen PT KG Fashion Indonesia dalam merancang strategi dan kewajiban yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Temuan dari peneliti dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area-area dilingkungan kerja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktifikasi karyawan.
4. Penelitian ini dapat menjadi dasar atau rujukan bagi penelitian-penelitian d]selanjutnya yang ingin mendalami hubungan antara kerja dan kinerja karyawan di industry fashion atau sektor-sektor lainnya.
5. Dengan memahami lebih baik faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, PT KG Fashion Indonesia dapat meningkatkan kompetitivitasnya dipasar dengan memiliki tim kerja yang lebih efisien yang produktif
6. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan menambah pemahaman tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks industry fashion.

1.7 . Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini di kelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, indentifikasi 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 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitain, jenis penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek 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 ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini