

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Caissar et al., (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam bisnis jasa, kualitas pelayanan yang diberikan oleh CV Putra Swadaya Malang memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan, dan kinerja karyawan memiliki peran kunci dalam menciptakan penilaian kepuasan pelanggan pada suatu bisnis. Sebagai perusahaan jasa, interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan menjadi aspek penting, yang menuntut keterampilan komunikasi dan respon yang baik. Menurut Alfarizi, (2022) merupakan bagian penting pada organisasi dengan mengendalikan teknologi dan sumber daya lainnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metode, termasuk penilaian kinerja, pencapaian target, *feedback* atasan, dan evaluasi hasil kerja.

Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan atau ketetapan yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan itu sendiri Andhika, (2021). Penelitian mengenai kinerja karyawan di CV Putra Swadaya Malang dalam bidang jasa menjadi sangat penting mengingat peran manajemen kinerja dalam kesuksesan perusahaan terutama dalam sektor jasa. Kinerja karyawan ini memiliki dampak yang

signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi.

Dalam iklim bisnis yang semakin kompetitif, seorang pembisnis dihadapkan pada kesulitan yang terus berkembang Charles, (2020). Melalui eksplorasi ini, dapat dipahami apa arti kemajuan bagi pekerja dan bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan metodologi mereka agar tetap relevan dan mudah dikelola. Hal ini juga membantu dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja meskipun ada perubahan yang terus-menerus. Penelitian tentang kinerja karyawan menjadi semakin relevan mengingat fakta bahwa sebagai perusahaan yang berfokus pada bidang jasa untuk menghadapi tantangan khusus dalam memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Perlu adanya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang berharga untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Salah satu tingkat keberhasilan seorang karyawan yaitu mengenai bagaimana mereka mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi terkait dengan visi, misi organisasi Alfarizi, (2022). Eksplorasi ini dapat membantu dalam mengenali perbedaan sosial yang disebabkan oleh pengalengan yang mempengaruhi eksekusi pekerja, serta sistem perencanaan untuk mengawasinya. Mengenai tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Nurjaya, (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan

merupakan evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan untuk memberi keputusan SDM yang akan datang dan yang kedua yaitu manajer memerlukan alat untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Kemampuan beradaptasi dan pemahaman terhadap keragaman sosial dapat menjadi keunggulan bagi organisasi di pusat komersial global yang terkoordinasi dengan baik. Adaptasi dapat diartikan dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan baru dan juga penyesuaian suatu materi kebutuhan Utami, (2021). Mengenali hambatan dalam pelaksanaan dapat membantu mengatasi permasalahan, sehingga perusahaan dapat menciptakan kondisi yang membantu pencapaian tujuan mereka.

CV Putra Swadaya Malang merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang mekanik dan ekspedisi barang dari pabrik. Yang beralamat di Jl. Wahid Hasyim, Padi, Talngsuko Kec. Turen Kab Malang Jawa Timur 517. Bengkel ini khusus menerima permasalahan kendaraan besar seperti truk tronron, truk trailer, dum truk, bus mini dan sejenisnya. dan tak hanya menerima sekitar Kota Malang saja, mekanik ini juga sering menerima kendaraan dari luar kota maupun jawa. Selain menerima mengenai kendala kendaraan CV Putra Swadaya Malang ini juga memiliki usaha lain yaitu ekspdisi barang pabrik baik food maupun nonfood yang diterima dari pabrik untuk dikirmkan ke luar kota. CV Putra Swadaya Malang selalu berusaha

untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan untuk mendukung efisiensi kerja pekerjanya, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi memiliki peranan penting, agar dapat menjadikan instansi tersebut menjadi lebih baik. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dalam mencapai tujuan yang diinginkan Tampenawas et al., (2022). Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki, hal tersebut dapat menciptakan pekerja yang profesional, tangguh, cerdas, dan cekatan yang dapat memberi kontribusi yang baik terhadap kemajuan usaha Sartika, (2022). Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus tetap diperhatikan, karena jika tidak perusahaan dapat mengalami penurunan kinerja atau kualitas kerjanya.

Faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga menjadi fokus penelitian karena faktor tersebut dapat memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan Poppy, (2023). Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang secara konsisten mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Ini mencakup patuh terhadap waktu kerja, nilai dan etika di tempat kerja, tanggung jawab, komitmen, dan integritas dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Nasir *et al.* (2023) disiplin kerja adalah sikap hormati, menghargai, mematuhi dan taat pada peraturan yang ada, baik secara bertulis

maupun tidak dan bentuk rasa tanggungjawab pada pekerjaannya. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, hal tersebut dapat mendorong rasa semangat dalam bekerja serta dalam mencapai tujuan Arifuddin, (2022). Oleh sebab itu, setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi guna mencapai tujuan Jufrizen, (2021). Ketaatan terhadap disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi Asifa, (2021).

Karyawan yang menerapkan disiplin kerja dengan baik, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, teratur, dan berfokus pada kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat memiliki dampak negatif, seperti keterlambatan, pelanggaran prosedur, dan kinerja yang tidak konsisten. Ini dapat mengganggu operasional perusahaan, memengaruhi kinerja tim, dan mengurangi efisiensi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menetapkan dan memperkuat budaya disiplin kerja yang positif, karena hal ini dapat dilakukan dengan komunikasi yang jelas tentang harapan perusahaan terhadap karyawan, penerapan aturan dan kebijakan yang adil dan konsisten, serta memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Namun disiplin kerja tidak dapat menjadi patokan khusus bahwa seseorang

itu memiliki kualitas kinerja yang baik, karena dapat dilihat dari fenomena yang ada pada sekitar baik yang ada di CV Putra Swadaya maupun ditempat kerja yang lain, terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya untuk mengejar absensi saja. Seperti datang tepat waktu setelah itu meninggalkan tempat kerja sehingga penilaian mengenai disiplin karyawan tidak dapat hanya dinilai dengan kedatangan dan absensinya saja melainkan harus melihat dari semua aspek-aspeknya mulai dari kualitas kerjanya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan ketaatan dalam mengikuti peraturan.

Menurut Nurwahidah et al., (2021) motivasi kerja merupakan tujuan atau yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Motivasi kinerja mencerminkan tingkat dorongan individu di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan, melibatkan faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional yang saling terkait. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan Nisfu, (2021). Ditingkat organisasional, desain pekerjaan yang tepat, kejelasan tujuan, dan sistem reward yang adil dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja.

Fenomena motivasi di tempat kerja melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhi semangat dari kinerja karyawan. Salah satu fenomena yang sering terjadi yaitu turunnya motivasi karena kurangnya apresiasi atau pengakuan atas prestasi individu. Banyak karyawan merasa tidak dihargai

jika hasil kerja mereka tidak mendapat perhatian, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, fenomena burnout atau kelelahan akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan juga sering ditemui, terutama di perusahaan dengan tuntutan tinggi namun tidak memberikan dukungan untuk fasilitas dan kenyamanan. Perusahaan yang tidak dapat menerima keluhan dari karyawannya dapat mengalami tingkat turnover atau karyawan yang ingin berhenti atas kemauan sendiri yang tinggi.

Fenomena yang terjadi pada CV Putra Swadaya Malang tidak jauh berbeda dengan yang ada pada sekitar, yaitu mengenai penurunan semangat kerja yang membuat kinerja menurun, jenuh dengan ruang lingkup pekerjaan sehingga membuat mudah bosan dan meninggalkan tempat kerja, dan kurangnya rasa perhatian karyawan karena fasilitas yang kurang nyaman dari sehingga hal itu dapat menjadi poin penting bagi perusahaan untuk memperbaiki kembali mengenai fasilitas dan lebih memperhatikan karyawan mengenai kebutuhan pada tempat kerja apa yang sedang dibutuhkan dan memperbaiki fasilitasnya serta memberikan upah lembur yang sesuai dengan pekerjaannya.

Agustriani et al., (2022). Lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga memiliki dampak positif pada motivasi. Motivasi yang baik dapat berdampak baik bagi suatu perusahaan. Karena, karyawan yang termotivasi dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rasa suka rela sehingga

performa mereka dalam bekerja dapat dengan mudah meningkat Caissar et al. (2022). Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang berpengaruh pada kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan di suatu organisasi. Menurut Firdiansyah (2021) Lingkungan kerja merupakan segala aktivitas karyawan yang berhubungan dengan lingkup dalam kantor atau tempat kerja, mulai dari lingkungan fisik, budaya hingga fasilitas pendukung.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan yang bekerja merasa betah berada di tempat kerja dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan merasa malas dalam bekerja sehingga memerlukan waktu yang lebih lama, dalam penyelesaian pekerjaannya hal tersebut juga dapat berdampak pada absensi karyawan Fathorrahman et al., (2020). Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang luas, termasuk peningkatan kepuasan karyawan, keterlibatan yang lebih tinggi, penurunan tingkat absensi, dan peningkatan produktivitas. Selain itu, organisasi yang mengutamakan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif cenderung menarik bakat terbaik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja.

Fenomena yang sering terjadi pada faktor lingkungan kerja yaitu karyawan seringkali bekerja dengan peralatan berat, dalam kondisi yang bising dan berdebu, serta terkadang dalam suhu tempat kerja yang tidak menentu yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar rekan kerja di perusahaan juga memiliki peran penting untuk

menghindari kesalah pahaman antar karyawan. Pada beberapa perusahaan bidang jasa kurangnya pelatihan atau pengawasan yang memadai dapat menyebabkan stres dan kurangnya semangat dalam bekerja yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Di sisi positif, lingkungan kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang baik, perlengkapan keselamatan yang memadai, serta peluang untuk pengembangan keterampilan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kolaboratif akan lebih mampu menjaga motivasi karyawan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

CV Putra Swadaya Malang menghadapi beberapa permasalahan yaitu, dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dalam permasalahan disiplin kerja, terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mematuhi jadwal masuk kerja atau aturan perusahaan, yang dapat berpotensi negatif pada produktivitas dan mutu pekerjaan secara keseluruhan. Permasalahan motivasi kerja, motivasi kerja juga mencuat sebagai isu yang perlu diberikan perhatian, terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan semangat atau keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Kurangnya pengakuan, kurangnya pembinaan karir, atau insentif yang tidak memadai yang dapat menjadi penyebab utama. Mengenai lingkungan kerja, terdapat faktor fisik dan non fisik.

Lingkungan fisik yaitu mengenai ruangan tempat menyimpan perkakas yang belum memumpuni hal tersebut dapat di lihat dengan adanya barang yang berserakan sehingga hal tersebut kadang membuat pekerja kesulitan menemukan barang yang dicari sehingga membuat tempat kurang rapi dan kurang enak di pandang dan mengenai non fisik yaitu mengenai *circle* pertemanan dan suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan sekitar memiliki pengaruh yang kuat. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang terjadi yaitu dalam perkembangan kinerja karyawan seperti pada saat jam kerja ada beberapa karyawan yang pergi meninggalkan tempat kerja.

Pentingnya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada CV Putra Swadaya Malang terhadap kinerja karyawannya, apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh atau tidak. Dengan memahami lebih lanjut mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif Kurniawati (2021). Penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk pemahaman internal perusahaan, tetapi juga untuk menjaga daya saing perusahaan di pasar. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasionalnya melalui identifikasi faktor-faktor kunci dalam kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan di CV Putra Swadaya akan memberikan pandangan mendalam tentang dinamika internal perusahaan, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan pelanggan. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi, dan ketiganya berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan di CV Putra Swadaya Malang.

Disiplin kerja yang tinggi menciptakan kualitas kerja yang baik dan lingkungan kerja yang teratur. Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci, memacu karyawan untuk berdedikasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan atmosfer positif yang mendukung produktivitas dan kreativitas karyawan. Integrasi antara Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di CV Putra Swadaya Malang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal. Kebijakan disiplin yang baik, strategi motivasi yang tepat, dan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja dapat secara positif memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, menciptakan sukses bersama dalam menjalankan aktivitas bisnis perusahaan.

**Target dan Realisasi CV Putra Swadaya Malang
(Periode Bulan Agustus - November 2023)**

No	Periode	Target	Realisasi
1	Agustus	Rp. 15.000.000	Rp. 11.000.000
2	September	Rp. 15.000.000	Rp. 15.000.000
3	Oktober	Rp. 15.000.000	Rp. 15.000.000
4	November	Rp. 15.000.000	Rp. 14.500.000

Sumber Data : diolah oleh peneliti (2023)

Data target dan realisasi ini diambil dari data jasa angkut pada CV Putra Swadaya Malang. CV Putra Swadaya Malang memiliki target Rp. 15.000.000 pada setiap bulannya, dan dapat dilihat di atas bahwa target tersebut tidak selalu tercapai dan terdapat penurunan target pada bulan Agustus dan November hal tersebut dapat dipicu oleh karyawan yang sering tidak masuk atau ijin dan dapat pula disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang karena lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman. Penelitian ini didukung dengan dua hasil penelitian terdahulu yaitu dari Wijayanto (2022) dengan Judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang kedua dari Prastiyo et al. (2021). Dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian

merekomendasikan agar perusahaan lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah tertera diatas maka penelitian ini dikhususkan pada masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan faktor variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan pihak manajemen CV Putra Swadaya Malang dalam pengambilan keputusan.