

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual ataupun bersama. SDM merupakan semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Khoeriyah et al., 2019).

Hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri & Onsardi, 2021).

PT. Central Avian Pertiwi Lampung merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang peternakan *parent stock broiler* yang menghasilkan *hatching egg*

(telur tetas) bertujuan untuk dijadikan *final stock* yaitu *day old chick* (DOC). Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Charoen Pokphand Indonesia yang didirikan oleh Dhanin Chearavanont yaitu seorang pengusaha dan investor yang berasal dari Thailand yang merupakan pemilik Charoen Pokphand Group salah satu perusahaan pakan ternak dan agribisnis terbesar di dunia. Perusahaan ini mendistribusikan beberapa *parent stock broiler* seperti ayam broiler, ayam merah, pakan ayam, telur ayam dan pupuk ayam. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berupa Perseroan Terbatas (PT) yang berdiri tahun 2003. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi yang memiliki 8 cabang yang berada di provinsi Lampung karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 410 karyawan pada tahun 2023.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2023**

<b>Bagian Cabang Lampung</b>	<b>Jumlah</b>
Katibung	56 Karyawan
Kalianda	62 Karyawan
Pesawaran	53 Karyawan
Talang Baru	54 Karyawan
Kedaton	62 Karyawan
Sidomulyo	31 Karyawan
Tegineneng	31 Karyawan
Penengahan	61 Karyawan
<b>Jumlah</b>	<b>410 Karyawan</b>

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas PT. Central Avian Pertiwi Lampung memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

**Tabel 1.2 Data Penjualan PT. Central Avian Pertiwi Lampung  
Tahun 2019-2022**

No	Data Penjualan	Target				Realisasi			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Ayam Merah	4.300	4.400	5.000	5.200	4.000	4.100	4.800	5.100
2	Ayam Broiler	5.000	5.200	5.800	6.200	4.800	5.100	5.500	5.900
3	Pakan Ayam	4.500	4.700	5.200	6.000	4.400	4.500	4.800	5.700
4	Telur Ayam	5.500	5.800	6.200	6.500	5.300	5.600	6.000	6.200
5	Pupuk Ayam	5.200	5.300	5.700	6.000	5.000	5.200	5.400	5.700

Sumber: Data laporan penjualan PT. Central Avian Pertiwi Lampung, 2024.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan adanya beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja

karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Central Avian Pertiwi Lampung yaitu selalu tidak tercapainya target omset penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Realisasi omset penjualan dalam empat tahun terakhir tidak pernah melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini bila ditelusuri lebih lanjut merupakan dampak dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Data penilaian kinerja PT. Central Avian Pertiwi Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung. Berikut Ini Tabel 1.3 merupakan data standar penilaian kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung**  
**Tahun 2019-2022**

No.	Penilaian %	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber : PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menjelaskan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Central Avian Pertiwi Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Central Avian Pertiwi Lampung terdiri dari kedisiplinan masuk kerja, ketepatan waktu penyelesaian, ketepatan mengerjakan pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama, produktivitas kerja serta kreativitas kerja.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019). Berikut ini tabel 1.4 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

**Tabel 1.4**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Tahun**  
**2019-2022**

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian 2019 %	Bobot Pencapaian 2020 %	Bobot Pencapaian 2021 %	Bobot Pencapaian 2022 %
1.	Kedisiplinan masuk kerja	20	15	17	18	16
2.	Ketepatan waktu penyelesaian	10	7	6	8	7

3.	Ketepatan mengerjakan pekerjaan	15	12	13	13	14
4.	Kehadiran	20	12	10	15	16
5.	Kemampuan kerja sama	15	13	12	11	13
6.	Produktivitas kerja	10	8	7	6	8
7.	Kreativitas kerja	10	8	7	7	8
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>82</b>

Sumber: PT. Central Avian Pertiwi Lampung, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung pada tahun 2019 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 75%, pada tahun 2020 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 72%, pada tahun 2021 masuk dalam kategori baik dengan presentase 78%, dan pada tahun 2022 masuk dalam kategori baik dengan presentase 82%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2020 kinerja PT. Central Avian Pertiwi Lampung mengalami penurunan penilaian yang cukup signifikan.

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja. Para manajer harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Agar

kinerja karyawan selalu konsisten perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Novyanti (2015) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Menurut Sofyan (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat memuaskan. Sedangkan menurut Arifin dan Barnawi (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja serta yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat bekerja secara optimal (Ratnasari et al., 2021).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan salah satu staf menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staf disamping itu ada beberapa meja kerja staf yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat



menurunkan semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Seluruh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada karyawan, hal tersebut membuat para karyawan merasa tidak bersemangat untuk bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu disiplin kerja. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap disiplin kerja yang baik yang ditunjang dengan etos kerja yang tinggi dari para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai disiplin dan kinerja yang baik tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Tindakan disiplin adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin atau pelanggar peraturan. Menurut Hadi Nur (2014:163) disiplin kerja adalah suatu perbuatan yang menekankan kesadaran proses pelarasan dalam melakukan pekerjaan yang amanah mengikuti prosedur standar kerja, dan bertanggung jawab.

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung mempunyai peraturan kerja yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan *rewards* sedangkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang rendah akan mendapatkan *punishment*.

Berdasarkan pengamatan/observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa meskipun sudah ada peraturan kerja namun masih terlihat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti briefing pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja didepan kantor, absen atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, istirahat dan pulang kerja mendahului, bermalas-malasan di kantor, datang ke kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja, kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja, penggunaan

seragam serta kelengkapan atribut karyawan yang tidak sesuai, dan sikap lalai dalam penggunaan peralatan kerja. Sikap ketidakdisiplinan tersebut yang membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Namun demikian hal ini masih terus terjadi karena rendahnya kesadaran diri individu karyawan dan penegakan hukuman atas pelanggaran disiplin yang masih belum optimal.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga dan ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut daftar absensi ketidakhadiran karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung pada masing-masing cabang yaitu:

**Tabel 1.5 Daftar Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	0	3	1	4	56
2	Februari	2	1	1	2	56
3	Maret	1	2	2	5	56
4	April	0	4	3	4	56
5	Mei	1	3	4	5	56
6	Juni	3	3	1	7	56
7	Juli	2	2	0	4	56
Jumlah		9	18	12	31	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Maret dan Mei 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Maret dan Mei ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan April 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit

terjadi pada bulan Februari dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Katibung tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.6 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	2	2	0	4	62
2	Februari	3	2	2	5	62
3	Maret	2	3	2	3	62
4	April	4	4	1	5	62
5	Mei	5	3	4	6	62
6	Juni	3	6	3	4	62
7	Juli	1	3	2	3	62
Jumlah		20	23	14	30	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Juli 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Juli ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Februari dengan jumlah izin sebanyak 2 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit

terjadi pada bulan Januari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dan Juli dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 3 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kalianda tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.7 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	0	1	3	4	53
2	Februari	2	2	0	5	53
3	Maret	3	6	1	1	53
4	April	1	3	2	3	53
5	Mei	4	4	4	7	53
6	Juni	3	1	2	5	53
7	Juli	5	0	3	4	53
Jumlah		18	17	15	29	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Januari 2023 dengan jumlah karyawan 0 orang (tidak ada karyawan yang sakit), di bulan Januari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Maret 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Juni dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan

jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Pesawaran tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.8 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Talang Baru Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	2	3	1	5	54
2	Februari	1	1	3	3	54
3	Maret	3	4	2	2	54
4	April	4	2	5	4	54
5	Mei	3	2	4	5	54
6	Juni	2	4	6	3	54
7	Juli	2	3	3	4	54
Jumlah		17	19	24	26	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Talang Baru yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Maret dan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah 6 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Januari dan Mei dengan jumlah terlambat masuk 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi

Lampung Cabang Talang Baru tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.9 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	1	2	1	4	62
2	Februari	3	3	3	2	62
3	Maret	2	2	4	3	62
4	April	2	1	2	5	62
5	Mei	5	4	3	7	62
6	Juni	3	3	4	3	62
7	Juli	2	2	7	4	62
Jumlah		18	17	24	28	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Januari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Januari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Mei 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan April dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juli dengan jumlah 7 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Kedaton tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.10 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	3	2	1	3	31
2	Februari	1	2	0	5	31
3	Maret	2	1	2	2	31
4	April	2	5	2	6	31
5	Mei	4	2	3	4	31
6	Juni	2	3	1	3	31
7	Juli	2	2	0	3	31
Jumlah		16	17	9	26	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan April 2023 dengan jumlah izin mencapai 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dan Juli sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan April dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 2 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Sidomulyo tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.



**Tabel 1.11 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	2	3	2	3	31
2	Februari	1	2	1	5	31
3	Maret	3	2	3	2	31
4	April	2	1	3	2	31
5	Mei	2	3	5	4	31
6	Juni	5	4	4	3	31
7	Juli	4	1	6	1	31
Jumlah		19	16	24	20	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Februari 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Februari ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Juni 2023 dengan jumlah izin mencapai 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan April dan Juli dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juli dengan jumlah 6 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari sebanyak 1 orang dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Tegineneng tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.12 Daftar Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan Periode Januari – Juli 2023**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	3	2	0	2	61
2	Februari	2	2	2	4	61
3	Maret	1	4	3	3	61
4	April	1	3	1	5	61
5	Mei	4	6	2	1	61
6	Juni	3	1	4	7	61
7	Juli	5	5	2	5	61
Jumlah		19	23	14	27	

Sumber: Absensi PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan yang telah diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas bahwa pada bulan Maret dan April 2023 dengan jumlah karyawan 1 orang yang tidak hadir, di bulan Maret dan April ini paling sedikit yang tidak hadir masuk karena sakit, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Mei 2023 dengan jumlah izin mencapai 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juni dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan jumlah terlambat masuk 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Mei dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 1 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa PT. Central Avian Pertiwi Lampung Cabang Penengahan tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Berdasarkan kajian teori, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian dalam

tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Hanafi, & Yohana, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Setiawan, (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data diatas, maka permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi penelitian dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di perkuliahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Central Avian Pertiwi Lampung dalam menentukan kebijakan dan strategi pengambilan keputusan dalam program-program peningkatan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang efektif.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Avian Pertiwi Lampung.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil pembahasan.