

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Realisasi tujuan tersebut tergantung pada peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengelola jalannya perusahaan. Perusahaan dibangun dengan landasan visi yang mengedepankan kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya, peran manusia dalam mengelola dan mengurus perusahaan menjadi krusial. Meskipun teknologi semakin canggih, keberadaan manusia tetap menjadi unsur utama yang menjadi pelaku kunci dalam pemanfaatan teknologi.

Menurut Amir (2015), perusahaan diharapkan mengalokasikan sebagian besar upayanya untuk manajemen sumber daya manusia sebanyak 75%, peralatan dan teknologi sebanyak 10%, dan sistem perencanaan sebanyak 15%. Persentase ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, memimpin manusia dianggap sebagai tugas yang cukup sulit. Tenaga kerja tidak hanya diharapkan memiliki keterampilan dan keahlian, tetapi juga harus memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan keahlian menjadi kurang berarti jika tidak diimbangi dengan moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat krusial. Kualitas disiplin kerja karyawan secara langsung memengaruhi tingkat prestasi yang dapat dicapai. Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi yang dapat dihasilkannya. Sebaliknya, tanpa penerapan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi karyawan, karena dapat memacu gairah dan semangat kerja mereka.

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan yang baik merupakan tugas yang sulit, terutama karena berbagai faktor mempengaruhinya. Kekurangan pengetahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan seringkali menjadi penyebab utama tindakan indiscipliner. Salah satu cara mengatasi hal ini adalah melalui pemberian program orientasi kepada karyawan, di mana peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan dijelaskan secara rinci, beserta konsekuensinya. Mengenai tingkat absensi karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Presentase Absensi Bulan Maret-Agustus
Karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia Tahun 2023**

No	Bulan	Sakit		Izin		Alpa		Terlambat Masuk		Pulang cepat	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Maret	15	4,38%	10	2,92%	16	4,67%	10	2,92%	16	4,67%
2	April	21	6,14%	15	4,38%	19	5,55%	15	4,38%	25	7,3%
3	Mei	24	7,01%	20	5,58%	21	6,14%	28	8,18%	26	7,16%
4	Juni	16	4,67%	18	5,26%	22	6,43%	22	6,43%	20	5,58%
5	Juli	24	7,01%	10	2,92%	20	5,58%	35	10,23%	25	7,3%
6	Agustus	38	11,11%	22	6,43%	35	10,23%	48	14,03%	37	10,81%

Sumber : Rekapitulasi Absen PT. Cuckoo Global Indonesia, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui hasil ketidaksiplinan karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia mengalami peningkatan selama tahun 2023. Pada Bulan Maret jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 15 orang atau sebesar 4,38%, karyawan “Izin” sebanyak 10 orang atau sebesar 2,92%, karyawan alpa sebanyak 16 orang atau sebesar 4,67%, karyawan terlambat masuk sebanyak 10 orang atau sebesar 2,92%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 16 orang atau sebesar 4,67%. Pada Bulan April jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 21 orang atau sebesar 6,14%, karyawan “Izin” sebanyak 15 orang atau sebesar 4,38%, karyawan alpa sebanyak 19 orang atau sebesar 5,55%, karyawan terlambat masuk sebanyak 15 orang atau sebesar 4,38%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 25 orang atau sebesar 7,3%.

Pada Bulan Mei jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 24 orang atau sebesar 7,01%, karyawan “Izin” sebanyak 20 orang atau sebesar 5,58%, karyawan alpa sebanyak 21 orang atau sebesar 6,43%, karyawan terlambat masuk sebanyak 28 orang atau sebesar 8,18%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 26 orang atau sebesar 7,58%. Pada Bulan Juni jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 16 orang atau sebesar 4,67%, karyawan “Izin” sebanyak

18 orang atau sebesar 5,26%, karyawan alpa sebanyak 22 orang atau sebesar 6,43%, karyawan terlambat masuk sebanyak 22 orang atau sebesar 6,43%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 20 orang atau sebesar 5,58%. Pada Bulan Juli jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 24 orang atau sebesar 7,01%, karyawan “Izin” sebanyak 10 orang atau sebesar 2,92%, karyawan alpa sebanyak 20 orang atau sebesar 5,58%, karyawan terlambat masuk sebanyak 35 orang atau sebesar 10,32%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 25 orang atau sebesar 7,3%. Pada Bulan Agustus jumlah karyawan “Sakit” sebanyak 38 orang atau sebesar 11,11%, karyawan “Izin” sebanyak 22 orang atau sebesar 6,43%, karyawan alpa sebanyak 35 orang atau sebesar 10,23%, karyawan terlambat masuk sebanyak 48 orang atau sebesar 14,03%, dan karyawan pulang cepat sebanyak 37 orang atau sebesar 10,8%.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Cuckoo Global Indonesia ditemukan beberapa

Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja melibatkan kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan pentingnya disiplin kerja. Hal ini tercermin dari masih adanya pekerjaan yang tertumpuk dan belum terselesaikan, serta terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor, sebagaimana terlihat dari absen daftar hadir karyawan. Terdapat pula karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, bahkan ada yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung, meskipun masih banyak tugas yang harus dilaksanakan sesuai tanggung jawabnya dan peraturan perusahaan. Ketidaksiplinan ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi

pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemo, 2000). Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, menjaga kedisiplinan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan sukses..

Begitupun dengan lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra survey dengan dengan salah satu karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia diketahui bahwa Keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang tidak ideal. Tampaknya, masalah terlihat dari penyatuan ruangan kepala sub bagian dengan para staf. Selain itu, beberapa meja kerja staf terletak berdekatan dengan dapur, tata ruangan yang dianggap kurang rapi, dan peralatan kantor yang tidak tertata dengan baik. Kondisi ini menyebabkan situasi kerja menjadi kurang nyaman.

Masalah ini perlu segera diatasi, karena lingkungan kerja, meskipun tidak berdampak secara langsung pada operasional perusahaan, memegang peranan krusial dalam kesejahteraan dan produktivitas pegawai yang menjalankan tugas perusahaan. Dengan kondisi ruangan yang tidak ideal, karyawan mungkin akan merasa kurang termotivasi dan kurang fokus, berpotensi mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Langkah-langkah perbaikan perlu dipertimbangkan, seperti menyusun ulang tata letak ruangan, memisahkan ruangan kepala sub bagian dengan ruangan staf, serta menata meja kerja dan peralatan kantor agar lebih rapi dan nyaman. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat diharapkan peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adzansyah et. al. (2023) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Menurut Robbins (2006), karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja mereka, baik dari aspek kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam bekerja. Ozbilgin (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor paling penting dalam retensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kebahagiaan bagi karyawan, sehingga mereka cenderung bertahan lama di perusahaan.

Lingkungan kerja yang positif dapat diciptakan dengan memperhatikan unsur-unsur dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Nitisemo (2000) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, dan rekan kerja dengan status jabatan yang sama.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja, pada dasarnya, mencerminkan keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Pengukuran kinerja yang objektif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, penilaian kinerja yang bersifat subjektif dan tidak jelas dapat menyebabkan demotivasi dan ketidakpuasan kerja (Sinambela, 2016). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung peningkatan kinerja secara **berkelanjutan**.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari diri individu dan lingkungan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai apabila karyawan memiliki kesadaran untuk patuh dan mentaati aturan yang berlaku di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan merasa didukung oleh kondisi fisik dan non-fisik yang memadai. Karyawan juga akan merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja mendukung.

Dengan memperhatikan disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja, karyawan memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suatu atmosfer kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas mereka. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai melalui penciptaan kondisi yang mendukung kinerja optimal karyawan.

PT. Cuckoo Global Indonesia adalah perusahaan yang melayani penjualan unit, suku cadang serta perbaikan atau jasa servis. PT. Cuckoo Global Indonesia menghadirkan berbagai model *rice cooker* dan bertransformasi menjadi perusahaan multinasional yang bergerak di bidang peralatan dapur dan rumah tangga elektronik. Produk-produk PT. Cuckoo Global Indonesia diimpor langsung dari Cuckoo Korea, dan atas dasar dedikasi PT. Cuckoo Global Indonesia juga menghadirkan Service Center dan layanan purna jual yang terjamin (Cuckoo.id, 2023).

Tim riset dan pengembangan Cuckoo telah berhasil merancang produk dengan aneka fitur terdepan. Produk-produk PT. Cuckoo Global Indonesia memiliki banyak teknologi inovatif yang dipatenkan. Ini semua bertujuan untuk memastikan konsumen mendapat pengalaman pengguna yang menyenangkan. PT. Cuckoo Global Indonesia membuat kualitas hidup para pengguna produk mereka menjadi lebih inovatif.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan di PT. Cuckoo Global Indonesia, Meskipun tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya di PT. Cuckoo Global Indonesia tergolong baik, namun permasalahan yang tampak saat ini terkait dengan lingkungan kerja yang belum terjaga dengan baik. Kondisi ini dapat terlihat dari aspek

kebersihan yang kurang optimal serta kurangnya sarana pendukung yang memadai dan terjaga dengan baik di lingkungan kerja perusahaan. Penting untuk diakui bahwa lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan mungkin perlu mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan terkait lingkungan kerja. Upaya-upaya perbaikan seperti peningkatan kebersihan, penyediaan fasilitas yang memadai, dan pemeliharaan sarana pendukung bisa menjadi langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan salah satu karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Cuckoo Global Indonesia kurang memadai seperti penerangan yang kurang cukup, *temperature* udara ruang kerja pegawai yang panas, suara bising, alat bantu kerja seperti meja, kursi, dan lemari yang kurang memadai, serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

Adanya rencana target peningkatan produksi produk, membuat PT. Cuckoo Global Indonesia Upaya peningkatan kinerja dan kontribusi setiap karyawan merupakan langkah penting yang perlu dilakukan untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia

yang baik menjadi kunci agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan bakat dan talentanya. Perhatian yang besar dari perusahaan terhadap kinerja karyawan menuntut perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor seperti disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan memastikan tingkat disiplin yang baik di antara karyawan, perusahaan dapat menciptakan suatu atmosfer kerja yang teratur dan efisien. Selain itu, perhatian terhadap lingkungan kerja yang kondusif juga dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan, seperti penerapan aturan yang jelas dan sistem pengawasan yang efektif. Di samping itu, perusahaan juga dapat melakukan peningkatan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas karyawan. Dengan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini akan membawa dampak positif tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia tahun 2021-2022.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia Tahun 2021-2022

Penilaian Kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah (orang)	Persentase	Jumlah (orang)	Persentase
Baik Sekali	173	50,53%	83	24,26%

Baik	61	17,83%	42	12,28%
Cukup	62	18,12%	142	41,52%
Kurang	46	13,52%	75	21,92%
Total	342	100%	342	100%

Sumber : Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia pada tahun 2021 dengan predikat “Sangat Baik” sebanyak 173 orang atau sebesar 50,53%, tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 83 orang atau sebesar 24,26%. Pada tahun 2021 karyawan dengan predikat “Baik” sebanyak 61 orang atau 17,83%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 42 orang atau sebesar 12,28%. Pada tahun 2021 karyawan dengan predikat “Cukup” sebanyak 62 orang atau sebesar 18,12%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 142 orang atau sebesar 41,52%. Pada tahun 2021 karyawan dengan predikat “Kurang” sebanyak 46 orang atau sebesar 13,52%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 75 orang atau sebesar 21,92%.

Berdasarkan penelitian terdahulu Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan pandangan yang berbeda mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerjanya. Di sisi lain, Astuti & Rianto (2022) menyajikan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka

menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda. Muna & Isnowati (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk metodologi penelitian yang berbeda, karakteristik sampel yang diambil, atau konteks organisasi yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk menginterpretasikan temuan-temuan ini dengan hati-hati dan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cuckoo Global Indonesia.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cuckoo Global Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia.
2. Penelitian ini hanya berfokus disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cuckoo Global Indonesia.