

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri garmen merupakan salah satu penggerak perekonomian di Indonesia, khususnya industri garmen yang berorientasi ekspor. Hal ini dipicu dengan kondisi negara-negara luar yang sedang membidik pangsa pasar Asia Tenggara sebagai tujuan investasi garmen. Bisnis garment di Indonesia mempunyai prospek yang sangat bagus. Bisnis garment atau yang sering disebut dengan konveksi merupakan salah satu bisnis yang memang berhubungan dengan produk industri konveksi, yaitu pakaian. Dengan mengambil sisi penting dari pakaian yang merupakan kebutuhan dasar manusia, maka bisnis garmen akan tetap ada.

PT. Kreasindo Adibusana adalah sebuah perusahaan garmen yang berada di Kota Bogor, Jawa Barat. Berdiri pada tahun 2011 perusahaan ini tergabung dalam perusahaan grup manufakturing (garmen) terbesar yakni grup Triputra. PT Kreasindo Adibusana sangat memperhatikan kualitas, dalam bersaing dengan garment-garment lain. Perlu diketahui bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi, perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselenggarakan bagi *stakeholder* yaitu antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada (*buyer*) demi terpeliharanya hubungan kemitraan yang berkesinambungan. Peningkatan kualitas pelayanan

yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong tercapainya keberhasilan bisnis garment pada saat ini maupun yang akan datang. PT Kreasindo Adibusana sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan kualitas.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Sedarmayati (2009) definisi “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan di dalam diri orang tersebut, kekuasaan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Richard L. Daft (2010) menyebutkan bahwa motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015), mengemukakan bahwa “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, memberi motivasi dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing.

Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang perusahaan berikan akan semakin baik. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan motivasi kerja dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT Kreasindo Adibusana pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai dengan bulan April yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1**Tingkat absensi karyawan di PT Kreasindo Adibusana tahun 2017**

NO	BULAN	JUMLAH MP	ABSENSI			TOTAL ABSENSI
			A	I	S	
1	JANUARI	165	77	15	27	119
2	FEBRUARI	189	82	14	48	144
3	MARET	187	92	5	30	127
4	APRIL	178	54	5	18	77
Rata*/BULAN		180	76	10	31	117

Sumber : Bagian HRGA PT Kreasindo Adibusana

Dari tabel 1 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 3-4% perbulan. Berdasarkan peraturan yang berlaku tentang hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Situasi seperti tersebut diatas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan. Pada saat ini juga terjadi penurunan kinerja karyawan dilihat dari jumlah produksi produk selama 4 bulan berturut-turut (Januari-April) dapat dilihat tabel 2 berikut :

Tabel 2

Hasil Produksi Sewing di PT Kreasindo Adibusana tahun 2017

No	Bulan	Kapasitas Menit	Target Menit	Actual Menit	Eff (%)	Target eff (%)	Output Produksi
1	Januari	1.492.800	1.188.480	1.157.850	77	80	47.728
2	Februari	1.731.840	1.385.472	1.112.386	64	80	41.140
3	Maret	1.925.760	1.534.848	1.279.629	66	80	41.016
4	April	1.639.680	1.311.744	941.865	57	80	35.794
Rata-rata					66		41.420

Sumber : Bagian PPC PT Kreasindo Adibusana

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Kreasindo Adibusana Bogor belum sesuai harapan karena hasil output produksi yang menurun selama 4 bulan terakhir. Penurunan kualitas karyawan pada PT. Kreasindo Adibusana juga dapat dilihat dari tidak tepatnya tanggal pengiriman barang. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, demikian pula lingkungan kerja, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada (PT KREASINDO ADIBUSANA)**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Sirkulasi udara diruang produksi yang kurang baik (panas).
2. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi dan belum tersedianya kantin (tempat makan).
3. Masih adanya karyawan yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya (meninggalkan repair).
4. Karyawan kurang tertantang dengan pekerjaan yang baru, karyawan hanya monoton melakukan pekerjaan yang sudah terbiasa dikerjakan.
5. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para karyawan tersebut.
6. Tingkat kehadiran karyawan dalam satu bulan masih kurang bagus.
7. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
8. Tingkat kinerja karyawan masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan, peneliti akan membatasi penelitian pada pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kreasindo Adibusana Bogor.

D. Perumusan Masalah

Atas pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kreasindo Adibusana ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kreasindo Adibusana.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik bagi organisasi, penulis, maupun bagi pihak lain yang memerlukannya, adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak manajemen PT Kreasindo Adibusana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang tinjauan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, paradigma penelitian, hipotesis penelitian, dan posisi penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sample, instrumen penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

