

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja modern, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan swasta, karyawan merupakan penggerak utama seluruh aktivitas operasional, sehingga kualitas kinerja mereka akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas yang harus dikelola karena kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian target individu, tetapi menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Mangkunegara (2020:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkomitmen tinggi, dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan wadah yang sangat strategis dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Kualitas perusahaan sangat

dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berperan sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, dan profesional akan menciptakan suasana kerja yang tertib, produktif, dan kolaboratif, sehingga mendukung pencapaian target perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung serta pola kerja yang disiplin menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam setiap tugas yang dijalankan.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi menjadi contoh positif dalam lingkungan kerja, serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Oleh karena itu, permasalahan sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi berbagai perusahaan, terutama dalam menghadapi kemajuan teknologi dan dinamika bisnis, agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan target perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia merupakan fenomena yang cukup signifikan, yang ditandai dengan ketidakkonsistenan dalam pencapaian target yang ditetapkan, serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kedisiplinan kerja yang belum baik, seperti keterlambatan hadir, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, dan rendahnya komitmen dalam menjalankan aturan perusahaan sehingga berpotensi menurunkan kualitas kerja, karena disiplin memiliki peran penting dalam membentuk sikap, tanggung jawab, dan ketekunan karyawan terhadap tugas yang diemban.

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Juhaeti dkk., (2025:48) “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja.” sedangkan, dilapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi atau merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Fenomena seperti keterlambatan dalam kehadiran, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya partisipasi dalam kegiatan tim masih kerap ditemukan. Kondisi tersebut tentu dapat berdampak negatif terhadap tujuan perusahaan, karena kinerja yang tidak optimal akan menghambat produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar operasional yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang teratur, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, menjaga etika dan tanggung jawab selama menjalankan pekerjaannya. Sutrisno (2020:90) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik.” Fenomena masalah disiplin kerja di PT. Brodo Ganesha Indonesia, ditemukan adanya perilaku keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, serta pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja yang berlaku.

Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya disiplin kerja, yang jika tidak segera ditangani, berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Sudjiwanati (2022:71) Lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tertata, memiliki fasilitas memadai, serta suasana kerja yang positif, cenderung lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Fenomena yang terjadi di PT. Brodo Ganesha Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa keluhan karyawan terkait dengan kondisi lingkungan kerja, seperti keterbatasan fasilitas kerja, suasana kerja yang kurang mendukung, serta komunikasi antar bagian yang belum sepenuhnya efektif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap penurunan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

PT. Brodo Ganesha Indonesia menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicators* (KPI) sebagai instrumen untuk mengukur efektivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. KPI dirancang sebagai tolok ukur yang memberikan informasi tentang kinerja serta membantu dalam pengambilan keputusan (Sinollah, 2025:162).

Penilaian ini dilakukan secara berkala dan bersifat objektif, sehingga mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pencapaian karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hasil penilaian KPI digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, hingga perumusan pelatihan dan



pengembangan sumber daya manusia, sehingga setiap karyawan memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Berikut ini merupakan data absensi yang telah penulis olah pada PT. Brodo Ganesha Indonesia selama 5 bulan terakhir.

**Tabel 1. 1**  
**Rekap Absensi PT. Brodo Ganesha Indonesia**

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total Ketidakhadiran	Absensi%
Jan	41	18	40	10	0	150	200	27,10
Feb	43	20	28	3	0	125	156	18,14
Mar	42	20	11	3	0	128	142	16,90
Apr	42	21	16	1	0	90	107	12,13
Mei	41	23	25	10	0	118	153	16,22
<b>Rata-Rata</b>								<b>18,10</b>

Sumber: PT. Brodo Ganesha Indonesia 2025

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai absensi PT. Brodo Ganesha Indonesia terdapat karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah selama periode Januari hingga Mei 2025, muncul sebuah fenomena yang mencerminkan masih adanya persoalan kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan. Pada bulan Januari, tercatat sebanyak 150 keterlambatan, dan meskipun sempat menurun pada bulan April, jumlah keterlambatan kembali meningkat pada bulan Mei menjadi 118 kasus. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat absensi selama lima bulan tercatat sebesar 18,10%.

Fenomena keterlambatan ini mengindikasikan lemahnya kepatuhan terhadap jam kerja, yang semestinya menjadi tanggung jawab setiap individu dalam menjalankan tugas. Beberapa karyawan diketahui masih datang terlambat atau

meninggalkan kantor tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja, khususnya terkait waktu kehadiran, belum sepenuhnya berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Jika tidak segera ditindaklanjuti karena berpotensi menurunkan produktivitas, memengaruhi efektivitas kerja tim, serta berdampak pada kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Fenomena tersebut didukung dengan hasil pra survey yang telah peneliti lakukan sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja**

No	Disiplin Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	9	45%	11	55%
2	Sering terlambat melakukan absensi.	12	60%	8	40%
3	Merasa sanksi atas keterlambatan tidak diterapkan dengan tegas.	16	80%	4	20%
<b>Rata-Rata</b>			<b>62%</b>		<b>38%</b>
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, tingkat disiplin kerja karyawan PT Brodo Ganesha Indonesia menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang disiplin. Sebanyak 20 orang responden, hanya 9 orang yang menyatakan “Ya” selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan, sedangkan 11 orang menyatakan “Tidak”. Selain itu, pada pernyataan sering terlambat melakukan absensi yang menjawab “Ya” 12 responden dan 8 responden menjawab “Tidak”. Sementara itu, 16 responden menyatakan “Ya” bahwa sanksi atas keterlambatan

tidak diterapkan secara tegas oleh perusahaan dan 4 responden menyatakan “Tidak”. Kondisi ini memperkuat fenomena rendahnya disiplin kerja di PT. Brodo Ganesha Indonesia, yang berpotensi berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Lingkungan Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk menunjang pekerjaan.	7	35%	13	65%
2	Beberapa peralatan kerja ditempat bekerja sering mengalami kerusakan.	15	75%	5	25%
3	Lingkungan kerja mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.	6	30%	14	70%
<b>Rata-Rata</b>			<b>47%</b>		<b>53%</b>
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey terhadap 20 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kondisi lingkungan kerja sudah belum mendukung. hanya 7 responden yang menjawab “Ya” bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk menunjang pekerjaan, sedangkan 13 responden menjawab “Tidak”. Pada pernyataan kedua, sebanyak 15 responden menjawab “Ya” bahwa beberapa peralatan kerja di tempat kerja sering mengalami kerusakan, dan 5 responden menjawab “Tidak”. Pada pernyataan ketiga, hanya 6 responden menjawab “Ya” bahwa lingkungan kerja mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, sedangkan 14 responden menjawab “Tidak”. Temuan ini

mengindikasikan adanya fenomena terkait kualitas lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan secara optimal agar tidak menghambat kinerja karyawan.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan.	8	38%	12	62%
2	Bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	9	46%	11	54%
3	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	8	40%	12	60%
4	Membuang - buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	11	55%	9	45%
<b>Rata-Rata</b>			<b>45%</b>		<b>55%</b>
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survey terhadap 20 responden menunjukkan adanya fenomena terkait pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Sebanyak 12 responden menyatakan “Tidak” tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, 11 responden mengaku belum bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi, dan 12 responden menyatakan belum mampu bekerja sama secara maksimal dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Adapun 11 responden mengaku masih membuang - buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Rata-rata 55% responden menjawab pernyataan “Tidak” dan 42% yang menyatakan “Ya”. Kondisi ini memperkuat pentingnya pengelolaan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja dalam rangka



mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena latar belakang diatas didukung dengan adanya penelitian terdahulu, diantaranya:

1. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Samudera Angkasa di Jakarta Utara” Kamal Meihendra Tri Rahmat, Budhi Prabowo (2024).
2. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT. Eka Mas Republik Tangerang” Lulu Atun Fitriyah (2024).
3. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia” Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah dan Yoshia Agustin Saimima (2023).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sebagian besar dilakukan pada instansi pemerintah atau perusahaan besar. Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas fenomena tersebut pada perusahaan skala menengah seperti PT. Brodo Ganesha Indonesia, yang memiliki struktur organisasi dan budaya kerja yang lebih fleksibel. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang layak untuk ditelusuri lebih lanjut. Selain itu, konteks industri ritel dan kondisi kerja di PT. Brodo Ganesha Indonesia memiliki karakteristik tersendiri yang belum banyak dibahas dalam penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman kontekstual yang lebih

mendalam mengenai bagaimana faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan ritel berskala menengah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRODO GANESHA INDONESIA. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teori dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dan secara praktis menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat memahami aspek yang perlu diperbaiki dan dikembangkan, sehingga dapat merancang kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT. Brodo Ganesha Indonesia sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, ditunjukkan oleh keterlambatan dan absensi tanpa keterangan yang cukup tinggi.
2. Penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin belum berjalan secara tegas dan konsisten.
3. Lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, dengan fasilitas yang kurang memadai dan peralatan sering rusak.
4. Kinerja karyawan belum optimal, meskipun sebagian besar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Brodo Ganesha Indonesia.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.
2. Mengukur pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.
4. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brodo Ganesha Indonesia.



## 1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

### 1.6.1 Kegunan Teoritis

#### a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan studi lebih lanjut yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di waktu mendatang.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

#### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Brodo Ganesha Indonesia mengenai pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis pemahaman yang lebih luas serta pengalaman dalam mengembangkan ilmu, sekaligus melatih keterampilan dalam menganalisis dan menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Brodo Ganesha Indonesia yang berlokasi di Jl. Lombok No.11, Sumur Bandung, Kota Bandung.

#### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian																					
		Maret				Mei					Juni				Juli					Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																						
2	Bimbingan Bab 1																						
3	Bimbingan Bab 2																						
4	Bimbingan Bab 3																						
5	Sidang UP																						
6	Pengolahan Data																						
7	Penyusunan Bab IV																						
8	Penyusunan Bab V																						
9	Sidang Akhir																						

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Keterangan :  Lamanya Kegiatan