

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam menjalankan operasional organisasi, karena kualitas dan kemampuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Manusia adalah pencipta dan pembela organisasi atau instansi mana pun. Karena pentingnya evaluasi manusia sebelum memulai sebuah proyek, pertimbangan harus diberikan pada hasilnya. Karyawan adalah komponen penting dari setiap organisasi yang berhasil mencapai tujuan atau sasaran bisnisnya.

Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan adalah sebuah badan usaha yang berfokus pada peternakan sapi perah. Awalnya, koperasi ini terbentuk dari sekelompok peternak sapi perah yang sebelumnya tergabung dalam KUD Dewi Sri. Namun, sejak tahun 1994, KUD Dewi Sri mulai mengalami ketidakstabilan dalam memenuhi kebutuhan para anggotanya dan ternak mereka, khususnya terkait pembayaran hasil susu dan penyediaan pakan. Pada tahun 1997 kelompok peternak sapi terus berkembang dan pada tahun 1998 resmi berdiri dan berbadan hukum.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini, sangat penting bagi karyawan untuk konsisten meningkatkan kinerja mereka, yang menunjukkan bahwa sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam bisnis apapun karena berfungsi sebagai fondasi untuk setiap tujuan yang akan dicapai dengan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efisien sehingga bisnis dapat terus berkembang. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sumberdaya yang tersedia karena kualitas sumberdaya manusia di suatu perusahaan tinggi, maka kinerja perusahaan tersebut akan mudah untuk ditingkatkan, sebaliknya jika kualitas sumberdaya manusia di suatu perusahaan rendah, maka kinerja buruk akan merugikan kemampuan perusahaan untuk terus beroperasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh individu maupun kelompok, yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan (Robbins, 2015).

Menurut Adhari (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu pekerjaan selama kurun waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas, yang dapat diamati dan dinilai. Kinerja tersebut mencerminkan kontribusi individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Rerung 2019).

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia bisnis, termasuk di Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan (KNJK), perilaku kerja karyawan tidak hanya berdampak pada tingkat produktivitas, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin, menjadi hal yang krusial. Lingkungan kerja, khususnya, memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan, setiap organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan serta mendorong peningkatan produktivitas.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi serta menekan biaya operasional. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung aktivitas karyawan maupun peserta pelatihan, mengingat peran karyawan sangat vital dalam keberlangsungan organisasi.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan energi dalam diri individu yang muncul bersama perasaan tertentu dan tercermin melalui tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Motivasi menjadi landasan utama yang menggerakkan seseorang untuk menghadapi berbagai tantangan demi meraih tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2009).

Selain itu, disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan benar-benar termotivasi oleh hasil kerja mereka. Budaya tempat kerja yang ditandai dengan disiplin yang baik menciptakan sikap positif, dimana karyawan didorong untuk membantu satu sama lain. Dengan kata lain, disiplin di tempat kerja tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas individu, tetapi juga mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih efisien dan kolaboratif dalam organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta kesiapan untuk melaksanakannya dan menerima konsekuensi jika melanggarnya (Ardana, 2018).

Salah satu koperasi yang beroperasi di Kuningan Jawa Barat, adalah Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan (KNJK). Tujuan dari koperasi ini adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui penyediaan berbagai layanan dan produk serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat umum dalam kegiatan ekonomi. Sebagai salah satu jenis usaha koperasi, jenis koperasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip ekonomi yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Dibawah ini merupakan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan (KNJK):

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan

Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan (KNJK)

Tahun 2021-2023

Kategori	2021	%	2022	%	2023	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Sangat Baik (A)	30	44.12	24	35.29	15	22.06
Baik (B)	25	36.76	22	32.35	18	26.47
Cukup (C)	13	19.12	22	32.35	35	51.47

Sumber: Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan (KNJK)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dalam tiga kategori pilihan selama periode tahun 2021 sampai 2023. Data tersebut mendukung terhadap fenomena yaitu masih kurang optimalnya kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan. Karyawan yang berada di kategori sangat baik dan baik cenderung bergeser ke kategori cukup. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi koperasi secara keseluruhan. Pada kategori kinerja sangat baik (A) menunjukkan penurunan yang signifikan dari 2021 hingga 2023, sekitar 30 karyawan atau sebesar 44.12% dalam kategori ini memiliki etos kerja yang sangat baik dan mampu memenuhi standar kerja dengan sangat baik. Namun pada tahun 2022, karyawan yang masuk dalam kategori ini berjumlah 24 orang atau sebesar 35.29%. Penurunan sebanyak enam orang dapat mengindikasikan kurangnya motivasi kerja, masalah internal organisasi, atau kurangnya dukungan bagi karyawan yang berkinerja buruk. Dan pada tahun 2021, hanya 15 karyawan atau sebesar 22.06% yang masih diklasifikasikan sebagai sangat baik. Artinya, hanya ada sedikit karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi yang mencakup setiap aspek dari sistem pelatihan, pelatihan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk fokus

pada pekerjaan. Kategori kinerja baik (B) menunjukkan distribusi data yang cukup signifikan dalam keseluruhan analisis. Pada tahun 2021 sebesar 36.76%, yang termasuk dalam kategori baik. Dan pada tahun 2022 sebanyak 22 orang atau sebesar 32.35%, artinya meskipun persentasenya cukup tinggi, namun penurunan ini mengindikasikan adanya perubahan persepsi yang perlu menjadi bahan pertimbangan. Namun, pada tahun 2023 sebesar 26.47%. Karena itu, evaluasi dan perbaikan perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kategori cukup (C) pada tahun 2021 sebesar 19.12%, Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mampu mengerti aspek-aspek yang dianggap benar. Namun pada tahun 2022 sebesar 32.35%, yang memungkinkan perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mengetahui penyebabnya. Dan pada tahun 2023 sebesar 51,47% memberikan penilaian cukup.

Penurunan kinerja dalam suatu organisasi sering kali menjadi tanda bahwa evaluasi diperlukan. Sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar, yang menjadi penyebab penurunan.. Melalui evaluasi, tentunya dapat menganalisa beberapa faktor yang berkontribusi terhadap masalah tersebut, seperti motivasi yang rendah, perubahan lingkungan kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu, evaluasi berperan tidak hanya sebagai sarana untuk mengidentifikasi masalah, tetapi juga sebagai pedoman untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja adalah faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi dan disiplin yang tertanam dalam organisasi akan memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, para pemimpin perlu memberikan insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan menciptakan suasana kerja yang disiplin.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang nyaman, fasilitas yang lengkap, serta hubungan

kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi sekaligus produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung, seperti kebisingan yang berlebihan atau kurangnya ruang pribadi, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi stres akibat pekerjaan. Selain itu, budaya dan manajemen perusahaan yang positif juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara menyeluruh. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik dengan menciptakan lingkungan yang positif.

Selain lingkungan, faktor motivasi juga memiliki peranan penting yang. Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih mudah mengarahkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, kepuasan akan kelancaran mengenai peningkatan kinerja karyawan akan terjadi. Dalam pelaksanaannya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan ketelitian dalam pekerjaan.

Pendisiplinan karyawan bisa dilakukan melalui penerapan peraturan yang wajib dipatuhi. Peraturan ini berfungsi sebagai pedoman dan dukungan bagi karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik di dalam institusi. Pelaksanaan tata tertib yang efektif akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga berujung pada produktivitas yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja terlihat dari kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan adanya usaha yang taat pada peraturan dan tata tertib kerja yang bermanfaat bagi kebutuhan perusahaan, seperti kejujuran, gairah dalam bekerja, dan inisiatif dengan mencari ide atau cara dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat indikasi adanya gap penelitian (perbedaan hasil studi) terkait variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Research GAP

No	Permasalahan	Research GAP	Penelitian/Tahun
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Putri (2023)
		Bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rahayu & Rushadiyati, (2021)
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan	Millah (2020)
		Bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan	Asri Winanti Madyoningrum (2022)
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Bahwasannya ada pengaruh positif yang amat signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Herlinda et al (2021)
		Bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Adela Putri et al (2022)

Sumber; Dikumpulkan dari beberapa sumber.

Berbagai penelitian sebelumnya banyak membahas pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023) ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Rushadiyati (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millah (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Herlinda et al (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif yang sangat signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Adela Putri et al (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena Gap dan *research Gap* diatas, maka penulis tertarik menulis dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan)** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian Tugas Akhir ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat, karyawan diyakini dapat bekerja lebih efektif dan turut mendukung tercapainya tujuan organisasi.