BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena berfungsi sebagai penentu dan penggerak dalam aktivitas perusahaan. Keberhasilan Perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki karena semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dan sulit untuk mencapai tujuan. Maka dari Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan. Pada dasarnya setiap Perusahaan pemerintah atau Perusahaan swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu bekerja dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal menurut (Suryani et al., 2023).

Dalam upaya mewujudkan tujuan Perusahaan salah satu yang harus dimilki Perusahaan adalah memiliki karyawan yang mempunyai kinerja baik. Kinerja karyawan dalam Perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan Perusahaan yang telah di tetapkan. Fanggidae(2022) dalam Skera et al (2023) menyatakan bahwa kineja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu: Kompensasi, Disiplin kerja, budaya organisasi,lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Menurut Istifadah & Santoso (2019) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serts berbagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma norma social yang berlaku (Sari & Triyono, 2020). Dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari disiplin sangat perlu agar karyawan dapat memenuhi aturan yang ditetapkan Perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit Perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tata

tertib yang baik dalam Perusahaan akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ada budaya organisasi menurut Robbins dan Judge 2015 dalam Setiawan & Iristian (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan, dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainya. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota – anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggotanya (Kusdi, 2011).

Tidak hanya faktor disiplin kerja dan budaya organisasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan lingkungan Dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesame karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Jika lingkungan kerjanya tidak memadai dapat menimbulkan masalah maka dari itu lingkungan kerja dalam Perusahaan baru harus diperhatikan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Taufik (2018) dalam Dewi (2019) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem social yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan

peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan social, kebijakan dan kepemimpinan.

Pada era modern ini, Fajar Toserba kabupaten kuningan sebagai Perusahaan swasta memiliki peran dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting.

Kondisi social dan ekonomi yang dinamis mengharuskan setiap organisasi Perusahaan swasta, termasuk Fajar Toserba kabupaten kuningan, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu kebutuhan strategis agar pelayanan pelanggan terus berkembang dan memenuhi harapan pelanggan.

Meskipun Fajar Toserba kabupaten kuningan telah mengimplementasikan berbagai kebijakan terkait disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa implementasi kebijakan tersebut benar-benar memperoleh hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Kabupaten kuningan menajadi relevan untuk dilakukan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Toserba Fajar Luragung

Periode								
Kategori	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Sangat Baik	5	10%	4	9%	6	12%	5	10%
Baik	17	34%	12	26%	11	22%	10	20%
Cukup	10	20%	16	34%	15	31%	17	34%
Kurang	14	28%	15	32%	17	35%	18	36%
Total	50	100%	47	100%	49	100%	50	100%

Sumber Data : HRD Toserba Fajar Luragung

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung tersebut dalam kategori **sangat baik** mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yaitu 10%, turun menjadi 4 yaitu 9% di tahun 2021, meningkat ke 6 yaitu 12% di tahun 2022, dan kembali mengalami penurunan menjadi 5 yaitu 10% di tahun 2023. Kategori **baik** juga menunjukan perubahan signifikan, pada tahun 2020 terdapat 17 karyawan yaitu 34%, turun menjadi 14 yaitu 26% di tahun 2021, lalu kembali turun menjadi 11 yaitu 22% di tahun 2022, dan sedikit meningkat menjadi 10 yaitu 20% di tahun 2023. Kategori **cukup** cenderung meningkat. Tahun 2020 sebanyak 10 karyawan yaitu 20% berada dalam kategori ini, meningkat menjadi 16 karyawan yaitu 30% di tahun 2021, lalu naik ke 17 karyawan yaitu 31% di tahun 2022, dan mencapai 17 karyawan yaitu 34% di tahun 2023. Kategori **kurang** menunjukan fenomena naik, dari 14 karyawan yaitu 28% pada tahun 2020, meningkat ke 15 karyawan yaitu 32% di tahun 2021, naik lagi menjadi 17 karyawan yaitu 35% di tahun 2022, dan bertambah menjadi 18 karyawan yaitu 38% di tahun 2023. Berdasarkan deskripsi penjelasan tersebut jumlah karyawan dengan jumlah **sangat baik** dan **baik** mengalami penurunan dari tahun ke tahun sebaliknya jumlah karyawan dengan kinerja **cukup** dan **kurang** itu malah meningkat.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan Toserba Fajar Mandalajaya

Periode								
Kategori	**2020**	**%**	**2021**	**%**	**2022**	**%**	**2023**	**%**
	Jumlah		**Jumlah**		**Jumlah**		**Jumlah**	
Sangat Baik	**3**	**10%**	**4**	**14%**	**5**	**19%**	**2**	**7%**
Baik	**6**	**20%**	**5**	**18%**	**4**	**15%**	**5**	**17%**
Cukup	**10**	**33%**	**7**	**25%**	**8**	**30%**	**9**	**31%**
Kurang	**11**	**37%**	**12**	**43%**	**10**	**37%**	**14**	**50%**
Total	**30**	**100%**	**28**	**100%**	**27**	**100%**	**30**	**100%**

Sumber Data : HRD Toserba Fajar Mandalajaya

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan Toserba Fajar Mandalajaya tersebut dalam kategori **sangat baik** mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 terdapat 3 karyawan yaitu 10%, meningkat menjadi 4 yaitu 14% di tahun 2021, mencapai puncak 5 orang karyawan yaitu 19% di tahun 2022, dan kembali

mengalami penurunan drastis menjadi 2 yaitu 7% di tahun 2023. Kategori **baik** mengalami sedikit variasi, dari 6 karyawan yaitu 20% di tahun 2020, turun menjadi 5 karyawan yaitu 18% di tahun 2021, lalu kembali turun menjadi 4 karyawan yaitu 15% di tahun 2022, dan sedikit meningkat kembali menjadi 5 karyawan yaitu 17% di tahun 2023. Kategori **cukup** cenderung berflutuasi. Dengan jumlah tertinggi pada Tahun 2020 sebanyak 10 karyawan yaitu 33% dan menurun menjadi 7 karyawan yaitu 25% di tahun 2021, lalu meningkat kembali 8 karyawan yaitu 30% di tahun 2022, dan mencapai 9 karyawan yaitu 31% di tahun 2023. Kategori **kurang** menunjukan relatif tinggi, pada tahun 2020 terdapat 11 karyawan yaitu 37%, meningkat menjadi 12 karyawan yaitu 43% di tahun 2021, sedikit menurun kembali 10 karyawan yaitu 37% di tahun 2022, tetapi kembali meningkat menjadi 14 karyawan yaitu 50% di tahun 2023. Berdasarkan deskripsi penjelasan tersebut jumlah karyawan dengan kinerja **kurang** meningkat mencapai 50% pada 2023 menunjukan fenomena penurunan kualitas kinerja karyawan sedangkan kinerja **sangat baik** mengalami penurunan yang cukup signifikan di tahun 2023 yang dapat menjadi indikasi adanya masalah.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan Toserba Fajar Ciawigebang

Periode								
Kategori	**2020**	**%**	**2021**	**%**	**2022**	**%**	**2023**	**%**
	Jumlah		**Jumlah**		**Jumlah**		**Jumlah**	
Sangat Baik	**4**	**15%**	**3**	**10%**	**5**	**17%**	**4**	**13%**
Baik	**5**	**19%**	**4**	**13%**	**6**	**21%**	**5**	**16%**
Cukup	**6**	**23%**	**10**	**33%**	**5**	**15%**	**7**	**23%**
Kurang	**11**	**42%**	**13**	**43%**	**12**	**42%**	**14**	**46%**
Total	**26**	**100%**	**30**	**100%**	**28**	**100%**	**30**	**100%**

Sumber Data : HRD Toserba Fajar Ciawigebang

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan Toserba Fajar Ciawigebang tersebut dalam kategori **sangat baik** mengalami penurunan di bandingkan awal periode. Pada tahun 2020 terdapat 4 karyawan yaitu 15%, turun menjadi 3 yaitu 10% di tahun 2021, meningkat ke 5 karyawan yaitu 17% di tahun 2022, dan kembali mengalami penurunan menjadi 4 yaitu 13% di tahun 2023. Kategori **baik** menunjukan perubahan tidak stabil, pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yaitu 19%, turun menjadi 4 karyawan yaitu 13% di tahun 2021, lalu meningkat

menjadi 5 karyawan yaitu 16% di tahun 2022, dan kembali menurun menjadi 5 karyawan yaitu 16% di tahun 2023. Kategori **cukup** sangat fluktuatif, tetapi berakhir di angka yang sama seperti tahun 2020. Tahun 2020 sebanyak 6 karyawan yaitu 23%, meningkat signifikan menjadi 10 karyawan yaitu 33% di tahun 2021, lalu turun drastis ke 5 karyawan yaitu 15% di tahun 2022, dan naik kembali mencapai 7 karyawan yaitu 23% di tahun 2023. Kategori **kurang** secara keseluruhan mengalami kenaikan, menunjukan peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja kurang baik, dari 11 karyawan yaitu 42% pada tahun 2020, meningkat ke 13 karyawan yaitu 43% di tahun 2021, turun sedikit menjadi 12 karyawan yaitu 42% di tahun 2022, dan kembali bertambah menjadi 14 karyawan yaitu 46% di tahun 2023. Berdasarkan deskripsi penjelasan tersebut terlihat tren negatif dari peningkatan jumlah karyawan dengan kinerja kurang hingga mencapai 46% pada tahun 2023, tertinggi dalam empat tahun terakhir ini mengindikasikan adanya masalah.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan dengan hasil wawancara ditemui fenomena bahwa kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang mengalami penurunan di tahun 2021-2023 dimana masih ditemukan karyawan yang belum mampu menunjukan kinerja yang maksimal.

Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh munculnya fenomena yang diakibatkan oleh beberapa faktor, Menurut Andani (2020) dalam Waroi et al (2024) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Hasil wawancara kepada HRD yang dilakukan peneliti pada Fajar Toserba luragung, mandalajaya, dan ciawigebang kabupaten kuningan terhadap ketidak sesuaian dan perbedaan fenomena yaitu sebagai berikut:

1. Faktor disiplin

   Masih banyak karyawan Fajar toserba luragung, mandalajaya, dan ciawigebang kabupaten kuningan yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini di lihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Karena adanya kendala bahkan sampai ada yang sering terlambat karena jarak rumah ke tempat kerja itu jauh, yang seharusnya masuk kerja itu karayawan sudah harus tiba pukul 07.30. bahkan banyak karyawan yang sering terlambat karena kendala tersebut. Pimpinan meminimalisir keterlambatan tersebut dengan memindahkan karyawan tersebut ke posisi Fajar toserba yang dekat dengan rumah atau domisili di karyawan tersebut.

2. Faktor Budaya organisasi

Budaya organisasi Fajar Toserba luragung, mandalajaya, dan ciawigebang kabupaten kuningan dilihat dari peraturan yang di tetapkan, Dimana masih banyak karyawan yang kurang mentaati peraturan tersebut dengan baik.

3. Faktor lingkungan kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja masih terlihat kurang nyaman, bagi karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang sempit untuk menampung jumlah karyawan yang di pekerjakan dan rekan kerja yang berbeda pendapat/prinsip di lingkungan kerja dikhawatirkan dapat menggangu aktivitas karyawan dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal penting bagi Perusahaan karena kesuksesan Perusahaan berasal dari kinerja karyawan. Jika Perusahaan memberikan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik maka akan memacu semangat dan berkreativitas dalam bekerja sehingga karyawan menunjukan kinerja yang baik dan output yang diberikan sesuai dengan harapan

Untuk melengkapi latar belakang masalah yang telah tersusun peneliti pun menyertakan Research Gap yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bentuk pemaparannya sebagai berikut:

Hasil penelitian menurut peneliti Safitri et al (2021) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Bawelle & Sepang (2016) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Faizal nur Rahman (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Murdiyanto (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Surjosuseno (2009) menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang"**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan keja terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Budaya organisasi, Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang

4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya, dan Ciawigebang

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

1.1.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.1.2 Manfaat Praktis

Dari hasil ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait anatara lain:

1. Bagi peneliti

   Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis khususnnya dalam sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam kinerja berkaitan dengan disiplin kerja, budyay organisasi dan lingkungan kerja.