

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan di dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi atas jasanya untuk dapat mencapai visi misi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat di nilai melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan oleh atasan atau pimpinan perusahaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja suatu kelompok maupun individu tertentu.

Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasi sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan presentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia. Faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran serta matengnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut.

Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah sumber daya manusia yang ada di perusahaan sudah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan atau belum, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka segala tugas dan beban perusahaan dapat terminimalisir dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga

kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perolehan surplus ekspor terhadap impor selama satu dasawarsa terakhir, bahkan saat krisis ekonomi melanda dunia.

Banyak industri besar, industri menengah dan industri kecil di Indonesia yang mengikuti prediksi atas tren positif dari kegiatan ekspor pada sektor industri tahun ini. Industri-industri itu juga yang mempengaruhi nilai ekspor terbesar dari industri di Indonesia. Industri tekstil sebagai sub bagian dari sektro industri selalu memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan negara. Untuk regional Jawa Barat khususnya Bandung Barat terdapat banyak industri tekstil yang termasuk ke dalam jenis industri besar yang memberikan kontribusi besar juga terhadap kegiatan ekspor. Diantara industri yang ada terdapat beberapa perusahaan tekstil polyester sebagai industri besar dengan pengalaman dan kualitas produk terbaik yang tersentral dikawasan Bandung Barat yaitu PT. Sarana Makin Mulia, PT. Ateja Tritunggal, PT. Kanvas Mulia.

Meski kinerja industri tekstil sempat menurun akibat krisis ekonomi global, peluang pertumbuhan tahun ini masih sangat besar. Ini di karenakan Indonesia dapat merespon krisis globab secara tepat dan sudah mulai menunjukkan perbaikan di sisi ekonomi nasional. Terlebih lagi, kelas menengah yang menjadi lokomotif konsumsi nasional menyumbang cukup banyak pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, ketika pasar dunia tengah melemah, pasar domestik masih menjadi potensi besar. Karena sejumlah tantangan masih akan dihadapi pelaku usaha, misalnya para pekerja yang belum banyak tersertifikasi sesuai keahliannya sehingga menghambat kemampuan penelitian dan pengembangan di sektor industri tersebut.

Maka adapun hasil rata-rata besaran kinerja selama 1 tahun guna melihat peringkat laju kinerja industri tekstil di kawasan berikut industri Kab. Bandung Barat.

Tabel 1.1
Peringkat Laju Kinerja Industri Tekstil Kawasan Industri Kab. Bandung Barat Pada Tahun 2020

No.	Industri	Hasil Rata-rata Laju Kinerja selama 1 Tahun
1.	PT. Ateja Tritunnggal	93,78%
2.	PT. Sarana Makin Mulia	89,12%
3.	PT. Kanvas Mulia	69,50%

Sumber : Hasil Pengolahan data dari kantor Badan Pusat Statistika Padalarang.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai peringkat di atas laju kinerja industri tekstil di kawasan industri Kab. Bandung Barat, PT. Kanvas Mulia berada di peringkat kinerja paling rendah dengan perbandingan industri tekstil yang termasuk ke dalam industri besar sebagai sampel pembanding.

PT. KANVAS MULIA yang berlokasi di Padalarang merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi hampir semua jenis terpal, mereka mengekspor dan memenuhi hampir semua kebutuhan terpal yang ada di Indonesia. PT. Kanvas Mulia menargetkan pada karyawan satu minggu agar menghasilkan terpal sebanyak 250 meter. Sebagai perusahaan yang cukup besar maka tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawannya agar perusahaan dapat memenuhi semua permintaan pasar dan mencapai tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak

ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi. Berdasarkan data sekunder, terdapat beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda, Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan dan kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia pada tahun 2018-2020 adalah sebagai berikut. Kategori yang digunakan pihak PT. Kanvas Mulia ada 5 kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, buruk. Kelima kategori ini yang menjadi tolak ukur penilaian di PT. Kanvas Mulia

Tabel 1.2
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Kanvas Mulia Padalarang

No.	Nilai (%)	Bobot
5.	91-100	Sangat baik
4.	76-90	Baik
3.	65-75	Sedang
2.	51-60	Kurang
1..	>51	Buruk

Sumber : PT. Kanvas Mulia

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi 91-ke atas dengan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi (Sangat Baik), yang kedua nilai 76-90% klasifikasi (Baik), yang ketiga nilai 61-75% klasifikasi (Cukup), yang keempat 51-60% klasifikasi (Kurang), yang kelima 50 ke bawah atau <50% klasifikasi (Buruk).

Kinerja karyawan pada PT. Kanvas Mulia masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada pemerintah dan pimpinannya, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat dilihat sebagai gambar tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai di PT. Kanvas Mulia pada tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2018	79%	Baik

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2019	76%	Baik
2020	60%	Kurang

Sumber : PT. Kanvas Mulia

Dari tabel 1.3 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2018 dengan rata-rata kerja karyawan 79% dengan bobot baik, pada tahun 2019 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 76% dengan bobot baik, pada tahun 2016 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja PT. Kanvas Mulia belum maksimal.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. Kanvas Mulia

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	TS (4)	KS (3)	S (2)	STS (1)		
1.	Kualitas	1. Saya sabar dan tekun dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	7	4	11	6	4	109	3,63
		2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan pimpinan	7	9	6	3	5	100	3,33
2.	Kuantitas	1. Saya meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	2	6	13	3	6	85	2,83
		2. Saya mencapai target yang	8	6	5	5	6	95	3,16

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	TS (4)	KS (3)	S (2)	STS (1)		
		ditetapkan pimpinan							
3.	Ketepatan Waktu	1. Saya menyelesaikan tugas yang pimpinan berikan dengan benar dan tepat waktu.	7	5	3	7	8	86	2,86
Total Rata-Rata									3,16

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey 2021

Pencapaian kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia dari hasil pra survey kinerja karyawan masih menunjukkan secara keseluruhan masih jauh dibawah total rata-rata yaitu nilainya 3,16. Oleh karena itu penilaian kinerja berguna untuk dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, dan pemberhentian juga besarnya balas jasa, untuk mengatur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan pengawasan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan melalui kuisioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan PT. Kanvas Mulia Padalarang. Setelah melakukan pra-survey kepada 30 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Pegawai Pada PT. Kanvas Mulia

No.	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Kepemimpinan	40	54	37	12	7	3,72
2.	<i>Reward</i>	27	27	32	10	6	3,01
3.	Disiplin Kerja	4	10	32	66	38	2,17
4.	<i>Punishment</i>	14	22	29	15	10	3,17
5.	Lingkungan Kerja	15	20	44	21	20	2,90
6.	Motivasi Kerja	37	47	39	17	10	3,56

Sumber : Pengolahan Data Kuisioner 2021

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 6 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia dimana menghasilkan 2 variabel yang menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, dimana masing-masing memiliki presentase 2,17 dan 2,90 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja masih dibawah standar. Bahwa variabel disiplin kerja memperlihatkan adanya masalah yaitu masih banyaknya pelanggaran terhadap SOP yang diterapkan perusahaan serta kurangnya saling menghormati antara karyawan. Variabel lingkungan kerja yang dimana terdapat masalah yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, kurangnya bersosialisasi dan dukungan dari rekan kerja, maka dari itu karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak PT. Kanvas Mulia Padalarang.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membutuhkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja. Menurut Mulyadi (2015), kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga berbagai penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja meningkat.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan terciptanya disiplin kerja yang maksimal maka tidak akan ada waktu dan tenaga yang terbuang dengan percuma. Hal ini akan menciptakan keefektifan dalam bekerja dan pekerjaan pun akan lebih efisien tentunya dalam hal pencapaian tujuan pun akan terlaksana dengan cepat. Manfaat disiplin sangat besar bagi setiap organisasi terutama dalam menunjang kelancaran dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi agar pencapaian tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja karyawan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah

ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara di PT. Kanvas Mulia adanya ketidaktaatan dan kurangnya tanggung jawab karyawan. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Selain itu di dalam pra-survey melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan dengan 30 responden di PT. Kanvas Mulia. Adapun data yang penulis peroleh menggunakan pra-survei sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja PT. Kanvas Mulia

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Frekuensi Kehadiran	1. Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas	2	2	5	16	5	30	70	2,33
2.	Tingkat Kewaspadaan	2. Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	2	1	7	9	11	30	64	2,13
3.	Ketaatan pada standar kerja	3. Saya selalu mematuhi setiap standar kerja yang ada di perusahaan	0	2	4	17	7	30	61	2,03
4.	Ketaatan pada peraturan kerja	4. saya selalu mampu mematuhi peraturan di tempat kerja	0	3	7	15	5	30	68	2,26
5.	Etika kerja	5. Rekan kerja kurang menghormati dengan sesama	0	2	9	9	10	30	63	2,10
Jumlah Skor= Nilai x F										
Rata-rata = Jumlah Skor/ total responden										2,1 7

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa disiplin kerja PT. Kanvas Mulia yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini menunjukkan masalah dari dimensi ketaatan pada standar kerja dan etika kerja, yang memiliki jumlah skor terkecil, kedua dimensi ini mencakup pelanggaran

terhadap SOP yang diterapkan perusahaan dan kurangnya saling menghormati antara karyawan. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,03 dan 2,1 dari total rata-rata keseluruhan yang memiliki nilai 2,17. Selain itu juga penulis memperoleh data sekunder mengenai data karyawan yang melanggar SOP perusahaan yaitu tentang jumlah dan frekuensi keterlambatan karyawan pada Oktober-Desember 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Frekuensi Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan di PT. Kanvas Mulia
Periode Oktober-Desember 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Jumlah Keterlambatan	Presentase (100%)
Oktober	128	81,9	64%
November	128	90,1	70,4%
Desember	128	98,3	76,8%

Sumber : PT. Kanvas Mulia (diolah 2021)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah keterlambatan karyawan dari Oktober-Desember mengalami kenaikan. Pada bulan Oktober rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan berjumlah 81,9 karyawan dengan jumlah presentase keterlambatan karyawan yaitu berjumlah 64% dan pada bulan November rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja berjumlah 90,1 karyawan dengan presentase keterlambatan yaitu berjumlah 70,4% pada bulan Desember rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja berjumlah 98,3 orang dengan presentase 76,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melanggar SOP perusahaan yang telah ditentukan. Tingginya presentase keterlambatan karyawan ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan

menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab pekerjaan.

Selain faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan, penyediaan fasilitas ibadah, fasilitas makan, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak organisasi agar karyawan nyaman di dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab lingkungan kerja karyawan di PT. Kanvas Mulia berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra-survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 30 orang pegawai di PT. Kanvas Mulia dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.8

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja PT. Kanvas Mulia

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Lingkungan Fisik	1. Kondisi tempat saya bekerja sangat nyaman	3	3	10	8	6	30	71	2,6
		2. Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.	3	8	12	3	4	30	93	3,1
2.	Lingkungan Non-Fisik	1. Saya sering bertukar informasi/pengalaman mengenai pekerjaan yang saya lakukan	6	5	8	5	6	30	90	3
		2. Rekan kerja selalu memberikan dukungan saat saya bekerja	3	4	14	5	4	30	87	2,9
Jumlah Skor= Nilai x F Rata-rata = Jumlah Skor/ total responden									2,90	

Sumber : Hasil Pra-Survey 2021

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa secara umum Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak memuaskan. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa semua indikator dari Lingkungan Kerja tidak memuaskan dengan hasil 2,90 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan Lingkungan Kerja yang diberikan oleh pihak PT. Kanvas Mulia.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan stres kerja yang

dialami oleh pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Divisi Produksi PT. Kanvas Mulia Padalarang)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang sedang di teliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat masalah dalam kinerja karyawan, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh disiplin kerja dan stres kerja berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Disiplin Kerja
 - a. Adanya pelanggaran terhadap SOP yang telah ditentukan perusahaan
 - b. Terjadi kenaikan keterlambatan masuk kerja di PT. Kanvas Mulia
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kondisi tempat bekerja yang kurang nyaman
 - b. Kurang bersosialisasi dan dukungan dari rekan kerja
3. Kinerja Karyawan
 - a. Dilihat dari tabel rata-rata kinerja pada tahun 2018-2020 PT. Kanvas Mulia mengalami penurunan
 - b. Hasil capaian kinerja karyawan PT. Kanvas Mulia belum optimal

- c. Karyawan tidak selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan
- d. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat didefinisikan dan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini agar dapat mencapai sasaran dalam penyusunannya maka yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Kanvas Mulia.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Kanvas Mulia.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia baik secara simultan dan pasial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mencari dan memperoleh suatu informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, maka setelah melakukan penelitian akan menggambarkan dan juga untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di PT. Kanvas Mulia.
2. Lingkungan kerja di PT. Kanvas Mulia.
3. Kinerja di PT. Kanvas Mulia.
4. Seberapa Besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Kanvas Mulia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini penulis menjelaskan mengenai kegunaan atau manfaat penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yakni kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Manajemen, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan.
2. Dapat dimanfaatkan dalam rangka pengembangan teori yang didapatkan selama perkuliahan terutama pada beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan serta persiapan dalam menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di masyarakat, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tepatnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Bagi PT. Kanvas Mulia penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.