BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja yang memadai untuk mendukung kinerjanya. Pengelolaan tenaga kerja ini harus dilakukan dengan efektif, bersama dengan faktor-faktor lain di dalam perusahaan.Hal ini karena setiap organisasi, tanpa memandang ukuran, cakupan, atau tujuannya, bergantung pada orang-orang untuk beroperasi. Mengingat manusia adalah komponen yang kompleks dan dinamis, pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan dan produktivitas organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi atau institusi adalah kualitas SDM yang dimilikinya.[1]

Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan, dan pengembangan. Oleh karena itu, dalam era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan budaya, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki motivasi tinggi, dan disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sangatlah penting, baik untuk tujuan individu maupun organisasi. [2]

Secara mendasar, kinerja melibatkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Istilah "kinerja" sering digunakan untuk menggambarkan pencapaian individu dan profesional yang telah dicapai oleh karyawan.[3] Setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, diperlukan penerapan beberapa teknik. Disiplin, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi yang dapat digunakan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan motivasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang menentukan meliputi gaya kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada kepuasan kerja, dan motivasi kerja.[4]

Berdasarkan hasil temuan observasi yang dilakukan di PT Digi Herba Nusantara yaitu karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut, telah ditemukan beragam masalah yang terkait dengan kinerja, antara lain adalah :

1. Karyawan-karyawan masih belum cukup disiplin dalam bekerja masih ada karyawan yang terlambat datang bekerja atau datang melebihi jam kerja yang telah ditentukan.
2. Keterlambatan atau kekurangan target kadang cukup mempengaruhi kinerja.
3. Terkadang keterlambatan gaji atau potongan gaji dari Perusahaan mempengaruhi motivasi bekerja karyawan dan sebaliknya jika mendapat bonus setelah mencapai target dari pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penempatan Perusahaan yang berjarak dan cukup jauh dari masing-masing divisi membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja dan disaat rapat atau ingin bertemu dengan divisi lain harus kumpul dikantor yang berbeda penempatan sehingga mempengaruhi lingkungan kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan faktor kedisiplinan sebagai salah satu elemen utama dalam pelaksanaan tugas pegawai. Kedisiplinan mencakup pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait.

Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang berkontribusi pada pelaksanaan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor ini mencakup tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, dan juga hubungan kerja antar individu di dalamnya. Tanda-tanda buruk dari lingkungan kerja bisa termasuk pencahayaan yang tidak memadai, kantor yang berantakan, kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai, dan kurangnya sikap yang baik terhadap rekan kerja.[5]

Salah satu faktor tambahan yang penting adalah motivasi yang terkait dengan disiplin kerja. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja setiap karyawan. Pemimpin perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Seorang karyawan yang kurang termotivasi tidak akan mampu mencapai standar yang ditetapkan

atau bahkan melebihi standar tersebut, karena tujuan dan motivasinya tidak terpenuhi. [6]

PT Digi Herba Nusantara yang merupakan tempat penelitian, didirikan di Tangerang Selatan pada 13 juli 2018. PT Digi Herba Nusantara memproduksi obat herbal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan melakukan proses riset kebutuhan masyarakat, tingkat keluasan atau penerimaan pasar atas produk. Adapun jumlah karyawan yang mensupport perusahan tertera pada table berikut:

Tabel 1. 1 Daftar Karyawan PT Digi Herba Nusantara

NO	Departemen	Jumlah
1	Marketing and sales	66
2	Finance	12
3	Brand	7
4	Human Capital dan operation	8
	TOTAL	**92**

Sumber: PT Digi Herba Nusantara, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat kita lihat jumlah karyawan yang ada di PT Digi Herba Nusantara tahun 2023 yang bergerak dibidang Marketing dan pelayanan bagian divisi nya yaitu *Customer Service, Customer Relationship Management* (CRM), *Advertiser, Admin Market Place, warehouse,* Admin inputer, *social media Marketing* (SMM). *social media officer* (SMO), *desainer.* berjalan dengan partner bisnis yaitu Pabrik, Perusahaan, Distributor, *influencer, endorser* dan *Brand Ambassador* untuk membantu *branding to selling* penjualan produk.

Dalam Perusahaan ini, hendak diteliti kinerja karyawannya bagaimana kinerja karyawan, yang disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis SEM dengan pendekatan *partial least squares* (PLS), karena PLS merupakan komponen atau pilihan persamaan pemodelan persamaan yang terstruktur. Berdasarkan konteks di atas, penulis memilih judul topik penelitian:

"Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Herba Nusantara"

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara?
2. Bagaimana lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara?
4. Bagaimana model kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digi Herba Nusantara
4. Untuk mengetahui model kinerja karyawan pada PT Digi Herba Nusantara

1.4 Batasan Masalah

Untuk mempertajam hasil penelitian maka perlu adanya Batasan masalah pada penelitian ini yaitu analisis pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dampaknya pada PT Digi Herba Nusantara dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai atau karyawan di PT Digi Herba Nusantara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian, penulisan karya ilmiah, dan tugas akhir. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pendalaman ilmu yang telah diperoleh selama berkuliah di ITI. Dalam konteks bidang akademik, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi yang baik bagi peneliti yang akan datang, serta menjadi dasar untuk penelitian yang lebih maju dan pembaharuan di masa depan.

2. Implikasi Manajerial

Diharapkan Perusahaan dapat semakin meningkatkan motivasi dan pembaharui kinerja karyawannya dengan temuan-temuan yang didapatkan pada hasil penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini Langkah-langkan pelaksanaan penelitian dijelaskan melalui sistematika penulisan yang didalamnya terdapat5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulusan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini membahas semua teori yang berkaitan dengan penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai diagram alir dari mulainya proses awal dalam suatu jalannya penelitian bertujuan untuk menyelesaikan masalah.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengelolahan data yang bersumber dari jawaban responden serta pembahasannya.

BAB 5 KESIMPULAN

Bab ini adalah akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.