

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual ataupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan Khoeriyah et al., (2022:84).

CV Hasanah Donat didirikan pada tahun 2015 oleh Bapak Sabarudin di Bogor. Berawal dari usaha rumahan, perusahaan ini tumbuh pesat berkat inovasi produk dan komitmen terhadap kualitas. Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti persaingan bisnis dan fluktuasi harga bahan baku, Hasanah Donat berhasil berkembang dan membuka cabang di Cikampek dan Klapanunggal. Namun, dalam setahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan produktivitas. Kualitas produk menurun, kesalahan

produksi meningkat, dan keluhan pelanggan bertambah. Setelah dilakukan evaluasi, ditemukan bahwa penyebab utamanya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, yang juga dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja.

Tabel 1
Penurunan Produksi

Bulan	Produksi (Unit)	Keterangan
Januari	9.700	Rata-rata
Februari	9.700	Rata-rata
Maret	9.700	Rata-rata
April	9.700	Rata-rata
Mei	9.700	Rata-rata
Juni	9.700	Rata-rata
Juli	9.000	Penurunan produksi
Agustus	9.800	Penurunan produksi
September	9.700	Penurunan produksi
Oktober	8.500	Penurunan produksi
November	8.000	Penurunan produksi
Desember	8.300	Penurunan produksi

Sumber: Laporan Aktivitas Produksi CV Hasanah Donat.

Menurut Adinda et al., (2023:136) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan., sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-

tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting.

Peneliti melakukan pra survey terkait Motivasi Kerja di CV Hasanah Donat, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 25 karyawan:

Tabel 2
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja di CV Hasanah Donat

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Motivasi Kerja	1. Apakah karyawan merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas hasil kerja.	17	8	68%	32%
	2. Apakah karyawan memiliki keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaan.	18	7	72%	28%
	3. Apakah karyawan merasa kebutuhan pribadi terpenuhi dalam pekerjaan ini.	3	22	12%	88%
	4. Tujuan dan visi perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	13	12	52%	48%
	5. Apakah karyawan merasa antusias setiap kali memulai hari kerja.	11	14	44%	56%

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, 88% responden menyatakan dalam bekerja tidak merasa kebutuhan pribadinya terpenuhi. Kemudian 56% responden menyatakan tidak antusias setiap kali memulai kerja. Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 3
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja di CV Hasanah Donat

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin kerja	1. Apakah karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal.	12	13	48%	52%
	2. Apakah karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan.	10	15	40%	60%
	3. Apakah karyawan tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin.	7	18	28%	72%
	4. Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	19	6	76%	24%
	5. Apakah karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas saya.	18	7	72%	28%

Sumber: hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas 52% responden menyatakan tidak semua karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal. 60% responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan mematuhi semua peraturan. 72% responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan meninggalkan pekerjaannya tanpa izin.

Menurut Winata, (2020:4) Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam Perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh bagi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Pernyataan ini sejalan dengan Menurut Rahmawati et al., (2020:21)

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Tabel 4
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik di CV Hasanah Donat

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Lingkungan Kerja Fisik	1. Apakah lingkungan fisik kantor seperti ruangan, pencahayaan dan kebersihan mendukung kenyamanan kerja.	17	8	68%	32%
	2. Hubungan Karyawan dengan rekan kerja sangat baik dan saling mendukung.	8	17	32%	68%
	3. Apakah pimpinan memberikan arahan dan bimbingan yang jelas.	4	21	16%	84%
	4. Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan ini.	10	15	40%	60%
	5. Fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	15	10	60%	40%

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas 68% responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan berhubungan baik dengan karyawan lainnya, 84% responden menyatakan bahwa atasan tidak memberikan arahan dan bimbingan yang jelas, 60% responden menyatakan bahwa tidak merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja,

kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Berdasarkan penelitian menurut Adinda et al., (2023:138) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Tabel 5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan di CV Hasanah Donat

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kinerja Karyawan	1. Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	20	5	80%	20%
	2. Apakah karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik.	21	4	84%	16%
	3. Apakah karyawan mampu bekerja mandiri maupun dalam tim.	18	7	72%	28%
	4. Apakah karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan kerja.	5	20	20%	80%
	5. Apakah karyawan sering mendapat umpan balik positif dari atasan.	4	21	16%	84%

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, 80% responden menyatakan tidak dapat beradaptasi dengan perubahan kerja, dan 84% responden menyatakan tidak mendapatkan umpan balik positif dari atasan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hasanah Donat**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa kebutuhan pribadi terpenuhi tidak dalam pekerjaan ini.
2. Karyawan tidak merasa antusias setiap kali memulai hari kerja.
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang tidak datang tepat waktu sesuai jadwal.
4. Karyawan tidak mematuhi semua peraturan perusahaan.
5. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin.
6. Hubungan antar karyawan tidak harmonis.
7. Kurangnya pimpinan dalam memberikan arahan dan bimbingan yang jelas.
8. Tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam hal merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan ini.
9. Karyawan tidak dapat beradaptasi dengan perubahan kerja.
10. Tidak adanya umpan balik dari pimpinan kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kinerja karyawan. Menurut Soelistya et al., (2021:97) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah faktor individu dan faktor organisasi. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

dipilih oleh penulis karena berasal dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam merumuskan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hasanah Donat”, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan pra-survei untuk mengidentifikasi permasalahan utama yang terjadi di perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, kedisiplinan yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Oleh karena itu, untuk menjaga fokus penelitian agar lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, peneliti membatasi ruang lingkup kajian pada variabel-variabel tertentu dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, yaitu produk kerja, pengetahuan kerja, efektivitas, efisiensi, dan inisiatif. Fokus penelitian ini hanya ditujukan pada karyawan bagian operasional CV Hasanah Donat dan tidak mencakup karyawan manajerial maupun bagian lain. Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Penelitian ini tidak membahas faktor lain di luar ketiga variabel independen tersebut, seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau pelatihan kerja, agar ruang lingkup kajian tetap sesuai dengan tujuan penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat?
4. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini di antaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Hasanah Donat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Hasanah Donat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Hasanah Donat.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Hasanah Donat.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi bentuk aplikasi langsung dari ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pembelajaran dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya, baik dalam memperluas variabel penelitian, memperdalam pembahasan, maupun membandingkan hasil penelitian di perusahaan atau sektor industri yang berbeda.

4. Bagi Perusahaan (CV. Hasanah Donat)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisannya terdiri dari lima bab, yang disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran awal mengenai fokus dan arah penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi desain penelitian, objek penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data seperti uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.