BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan menjadi aspek yang sangat krusial, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, berbagai faktor perlu diperhatikan untuk mendukung optimalisasi kinerja karyawan (Prabowo dkk., 2024). Beberapa faktor yang signifikan dalam hal ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kualitas layanan. Dalam konteks ini, perusahaan yang efektif melibatkan dorongan motivasi kerja, disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala diperlukan untuk memastikan setiap individu mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus memberikan peluang untuk perbaikan dan pengembangan karier. Dengan demikian, optimalisasi kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Menurut Silas, (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu

selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Beragam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, disiplin serta lingkungan kerja (Nurjaya, 2021).

(Amran & Nainggolan, 2022) Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, berkembang biak dan menjunjung tinggi cara individu berperilaku seolah-olah ia perlu bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut(Siswanto, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memperhatikan faktor motivasi kerja, karena kinerja merupakan hasil usaha karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat disarankan mencakup intervensi terhadap motivasi kerja (Kirana dkk., 2022). Rendahnya kinerja karyawan sering kali disebabkan oleh minimnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya penghargaan bagi karyawan berprestasi, rendahnya dukungan dari rekan kerja selama menjalankan tugas, serta kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Purwaningsih dkk., (2024) Dari sini dapat kita lihat adanya hubungan saling mempengaruhi antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi disiplin karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, seperti kebersihan dan kenyamanan, serta aspek non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja serta mengurangi tingkat stres, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan signifikan (Setiawan & Widarta, 2024). Interaksi antara Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, sehingga target pekerjaan dapat tercapai dengan lebih efektif. Disiplin kerja, di sisi lain, menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara terstruktur dan konsisten sesuai dengan aturan

serta tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, mampu menciptakan suasana nyaman yang mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, di mana motivasi memberikan dorongan, disiplin menjaga konsistensi, dan lingkungan kerja menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja (Rejeki dkk., 2022).

Menurut Brem merupakan salah satu produk makanan khas daerah Madiun yang sudah dikenal sejak puluhan tahun yang lalu. Makanan ini dapat ditemukan di toko oleh-oleh, pedagang asongan di terminal bus atau stasiun serta tempat-tempat wisata di daerah sekitar Madiun. Brem Ariska adalah sebuah *home industry* yang bergerak dibidang pembuatan dan penjualan produk brem madiun dan aneka jenis makanan tradisional mulai dari sambel pecel, lempeng dan brem. Kinerja perusahaan Ariska Brem Madiun mampu dilihat dari omset penjualan produk. Dalam 5 (lima) tahun terakhir, Ariska mengalami penurunan dalam permintaan produk dalam pasar Madiun. Meskipun dari perusahaan sudah menentukan target namun cenderung tidak sesuai target yang diinginkan perusahaan, berikut data permintaan produk:

Tabel 1.1 Permintaan Ariska Madiun 2020-2024

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2020	10.000	6.200
2	2021	13.000	8.300
3	2022	13.000	13.100
4	2023	12.000	8.500
5	2024	14.000	9.500
	Total	62.000	45.600

Sumber: Ariska Brem Madiun, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa target permintaan Ariska Brem Madiun 5 (lima) tahun terakhir adalah 62 ribu permintaan, namun hanya terealisasi sebanyak 45.600 permintaan. Adapun Realisasi permintaan tertinggi di tahun 2022 yakni sebanyak 13.100, Hal ini terjadi sebab ada faktor pandemi covid 19 sudah selesai di tahun 2022. Tidak konsisten dan bahkan tidak sesuai target dalam pencapaian target permintaan sering kali berhubungan erat dengan motivasi yang diterapkan oleh atasan yang cenderung menurun. Hal ini sering kali terjadi akibat kurangnya dorongan motivasi yang efektif dalam perusahaan.

Ketika karyawan tidak merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, hal ini dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja. Kurangnya insentif, tujuan yang tidak jelas, atau komunikasi yang kurang baik antara manajemen dan karyawan sering kali membuat semangat kerja menurun. Akibatnya, kinerja dan *output* produksi menjadi tidak stabil, dan perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan tingkat permintaan yang optimal. Motivasi merujuk pada serangkaian dorongan, keinginan, kebutuhan, dan energi yang serupa yang mempengaruhi arah perilaku seseorang (Siregar, 2020).

Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika seseorang merasa termotivasi, baik melalui pengakuan, penghargaan, atau pencapaian tujuan pribadi, mereka cenderung memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja dengan tekun. Motivasi ini kemudian bertransformasi menjadi disiplin kerja, di mana karyawan tidak hanya bekerja dengan semangat tetapi juga dengan

ketekunan dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang terbentuk dari motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih stabil dan konsisten, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Fenomena yang terjadi pada tahun 2024 Brem Ariska mengalami fluktuasi produksi yang tidak konsisten bahkan cenderung menurun, ada beragam faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Berikut data produksi pada Ariska Brem:

Tabel 1.2 Data Produksi Brem Ariska Madiun 2024

No	Bulan	Brem	Sambel Pecel	Lempeng
1	Januari	420	203	120
2	Febuari	540	215	135
3	Maret	1080	180	140
4	April	528	190	95
5	Mei	400	175	160
6	Juni	450	200	110
7	Juli	360	185	150
8	Agustus	377	195	125
9	September	360	210	145
10	Oktober	370	205	130
11	November	265	220	155
12	Desember	200	232	175
Total		5350	2410	1740

Sumber: Ariska Brem Madiun, 2025

Pada tahun 2024 produksi Brem Ariska Madiun mencapai total 9.500 namun hal ini tidak sesuai target dari pertahun 14.000, Ariska Brem Madiun mengalami fluktuasi produksi yang cukup signifikan, yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan dalam pelaksanaan tugas dan proses kerja. Ketika karyawan tidak mematuhi jadwal kerja atau prosedur yang telah ditentukan, hal ini mengganggu alur produksi dan menyebabkan penurunan efisiensi. Ketidakdisiplinan ini berakibat pada penurunan kualitas *output*, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya koordinasi antar

tim. Akibatnya, produksi tidak dapat dipertahankan secara stabil, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hasanah, (2020) Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan(Wisesa dkk., 2022).

Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Hilmi & Herdian, 2024). Ketika karyawan menerapkan disiplin dalam setiap aspek pekerjaan, seperti tepat waktu, menjaga kualitas, dan mengikuti prosedur yang ada, hal ini menciptakan suasana yang lebih teratur dan terorganisir di tempat kerja. Lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik akan mengurangi kebingungan, meningkatkan komunikasi antar tim, serta mengurangi potensi konflik. Selain itu, disiplin kerja yang konsisten juga menciptakan budaya kerja yang saling menghargai, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja(Cristine, 2024). Semua faktor ini secara langsung berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mustangin, (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut

dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Wandani & Indahingwati, 2019). Hasil penelitian ini sejalan Goni dkk., (2021) dengan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan Yunarsih, (2019) yang mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya.

Ariska Brem Madiun akhir-akhir ini mengalami penurunan dalam permintaan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Hal ini di tunjukan pada hasil produksi tidak sesuai dengan permintaan pasar dalam lima tahun terakhir yakni 2020-2024. Ketika semangat dan dorongan kerja karyawan menurun, hal ini berimbas pada kualitas produk yang dihasilkan dan layanan yang diberikan kepada konsumen. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidaktepatan dalam memenuhi permintaan pasar, serta kurangnya inovasi yang diperlukan untuk menarik minat konsumen.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Nasution & Chandra, 2019). Sejalan dengan Wachidah & Luturlean, (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Rarung dkk., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari kinerja baik yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Ariska Brem Madiun menghadapi masalah dalam penurunan produksi yang terjadi belakangan ini dapat dikaitkan dengan kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan. Ketika tingkat disiplin menurun, proses produksi menjadi terganggu, baik karena keterlambatan dalam penyelesaian tugas, ketidakteraturan dalam mengikuti prosedur, maupun kurangnya perhatian terhadap kualitas pekerjaan. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi operasional dan menghambat pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak disiplin sering kali mengabaikan prosedur yang ada, mengakibatkan terjadinya kesalahan atau keterlambatan yang mempengaruhi output produksi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Hasil penelitian dari Suhermin, (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik serta tidak membatasi karyawan untuk dapat melakukan mobilitas di dalam ruangan dan hubungan antara karyawan dalam satu dengan yang lain juga dapat terjalin dengan baik sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan Hal ini sejalan dengan (Armansyah, 2024) secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil

yang sama oleh penelitian Ahmad, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karyawan Ariska Brem mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja karena kondisi lingkungan yang panas. Suhu yang tinggi dapat mengurangi fokus, menurunkan produktivitas, dan membuat mereka cepat lelah. Jika dibiarkan, hal ini bisa berdampak pada semangat kerja serta hasil yang kurang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang lebih baik, sehingga produktivitas dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Penelitian terdahulu menunjukkan ketiga faktor ini berpengaruh positif terhadap kepausan kerja, namun setiap perusahaan memiliki dinamika yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Studi Kasus pada Perusahaan Ariska Brem Madiun ”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah diatas, agar penelitian ini lebih terarah, maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Ariska Brem Madiun.
2. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Ariska Brem Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun?

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ariska Brem Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Dengan terpenuhinya tujuan diatas manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian dapat digunakan untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan peneliti terkait pengaruh untuk

mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja.

- b. Sebagai tambahan referensi bagi pengunjung perpustakaan Universitas PGRI Madiun.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengetahuan peneliti terkait pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak Perusahaan untuk memperhatikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

c. Bagi Pembaca

Penelitian sebagai referensi ilmiah bagi pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .