

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan sektor industri di Indonesia menjadi salah satu faktor yang memiliki peranan strategis karena konsisten memberikan kontribusi terbesar pada perekonomian nasional. Sepanjang tahun 2020, jumlah investasi sektor industri mengalami peningkatan hingga Rp129,6 triliun atau naik 23,9 persen dibanding capaian pada periode yang sama tahun 2019 sebesar Rp104,6 triliun. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto berpendapat bahwa Indonesia dalam proporsi ekonominya dapat dikategorikan sebagai sebuah negara *industry*. Sektor industri memberikan sumbangannya mencapai lebih dari 20 persen. (Kemenprin, 2020).

Berdasarkan penelitian dari Lembaga penelitian pengembangan sumber daya dan lingkungan hidup (LPPSLH), Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah telah menyumbangkan 56,10% total investasi industri dengan nilai US\$ 19.033.000 dari total US\$ 21.985.000 dalam skala nasional. Investasi tertinggi disumbangkan dari sektor industri bulu mata palsu. Kementrian Perindustrian Republik Indonesia Andreas Haryanto Giting mengatakan, Kementrian Perindustrian RI tertarik berkerja sama dengan Pemkab Purbalingga dalam menjalankan industri bulu mata palsu dan rambut palsu di Purbalingga (purbalinggakab, 2020). Keberadaan industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah, selama ini dikenal memiliki produk yang berkualitas ekspor, dan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, sehingga produksi bulu mata palsu dan rambut palsu

telah mendapat kepercayaan dalam hal ekspor di Negara Asia dan Eropa (Jateng.tribunnews, 2020).

PT. Hyup Sung Indonesia adalah salah satu perusahaan yang terdapat di jalan raya Karanganyar Km 1 Desa Karanganyar, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah perusahaan ini bergerak dibidang produksi barang berupa bulu mata palsu. PT. Hyup Sung Indonesia didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang bernama Mr. Park Noh Jin pada tahun 2004 dan saat ini memiliki karyawan produksi sebanyak 1.145 orang. Bulu mata palsu yang di hasilkan dari PT. Hyup Sung Indonesia terdiri dari dua jenis rambut yaitu rambut asli dan rambut sintetis. Untuk jenis rambut asli bahan baku diperoleh dari pembelian lokal (Indonesia), sedangkan untuk rambut palsu yang diperoleh dari pembelian import dari Korea. Produk yang di hasilkan oleh PT. Hyup Sung Indonesia mayoritas di ekspor ke berbagai negara seperti, China, Jepang, Turkey, Lebanon, USA, dan Mexico, karena permintaan dalam negeri sangat sedikit. (purbalinggakab.2020).

Kerberhasilan perusahaan sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior, perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelangganya tetapi juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelangganya. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti kepada Staff HRD PT. Hyup Sung Indonesia untuk meningkatkan produksi PT. Hyup Sung Indonesia mengutamakan kualitas dan kuantitas, dimana setiap karyawan harus memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan bagian produksi

merupakan karyawan yang sangat penting dalam mempengaruhi kualitas hasil produksi. PT. Hyup Sung Indonesia memiliki karyawan produksi yang terdiri dari 12 bagian diantaranya *knotting*, gosok, potong, gulung, oven, buka, potong bentuk, gunting, pasang, *packing* dan pemasaran, namun pada bagian *natting* memiliki tingkat kerumitan yang tinggi sehingga setiap karyawan harus memiliki keterampilan / skill yang cekatan serta konsentrasi yang tinggi dalam berkerja seperti keterampilan *knotting*. *knotting* adalah proses merajut rambut pada sehelai benang sesuai model sehingga membentuk untaian bulu mata. PT. Hyup sung Indonesia terus melakukan pelatihan-pelatihan terhadap tenaga kerja agar optimalisasi produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti kepada staff HRD, Kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia merupakan hal yang dapat berpengaruh penting dalam pencapaian target serta tujuan dari perusahaan saat ini perusahaan memproduksi bulu mata palsu sekitar 1,3 juta pasang perbulan. PT. Hyup Sung Indonesia terus melakukan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan dan setiap karyawan selalu mendapatkan binaan agar produktivitas kinerja karyawan terus meningkat. Untuk bisa mempertahankan kualitas produksi dan memenuhi permintaan ekspor yang semakin meningkat perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik, maka PT. Hyup Sung Indonesia perlu mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan selama ini yang belum pernah di teliti sebelumnya. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya Hasibuan, (2012) dalam Bintaro & Haryanto (2017).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti kepada Staff HRD

PT. Hyup Sung Indonesia komitmen organisasi pada PT. Hyup Sung Indonesia, yaitu bahwa komitmen organisasi yang ada di perusahaan ini belum cukup tinggi. Beberapa hal yang membuat komitmen organisasi pada perusahaan ini di karenakan belum cukup tinggi karena terdapat karyawan yang belum berkomitmen terhadap perusahaan seperti hanya bertahan kurang dari satu tahun dalam berkerja di karenakan faktor usia karyawan yang tergolong masih muda, mempunyai keinginan untuk berpindah-pindah tempat perkerjaan dan masih adanya karyawan yang berkerja hanya karna kebutuhan finansial. Menurut Supriyadi (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen Organisasi telah di teliti oleh peneliti sebelumnya, oleh Riono, dkk (2020), Simanjutak (2020), Lamasdana (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu Damri, Zuhrah, (2017), Singal, dkk (2018) dan Rindi dan Andhika (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $M$ ). Dari beberapa penelitian yang telah di sebutkan dapat disimpulkan semua penelitian tersebut memberikan bukti bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $M$ ). Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Rambat, dkk (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti, PT. Hyup Sung Indonesia telah membangun lingkungan kerja yang nyaman seperti ruangan kerja yang selalu dibersihkan setiap pagi sebelum karyawan memasuki

ruangan, selain itu hubungan karyawan dengan pimpinan sudah cukup baik karena setiap permasalahan/ keluhan karyawan selalu di atasi dengan baik dan keamanan di tempat kerja sudah di tanggung oleh perusahaan seperti kecelakaan dalam berkerja. Namun hubungan antar karyawan di perusahaan belum cukup baik dikarenakan masih adanya karyawan yang berselisih di tempat kerja di karenakan berbeda pendapat dan belum ada bukti penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996) Lingkungan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya karyawan selalu menginginkan lingkungan pekerjaan kondusif yang bersih, tentram dan nyaman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Wijaya (2017) dan Mamesah, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Selain itu penelitian Puspitasari, dkk (2017), Rindengan dan Purwanto (2019) dan Inbar (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja (M). Dari beberapa penelitian yang telah di sebutkan dapat disimpulkan semua penelitian tersebut membentakan bukti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja (M). Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil survey yang di lakukan di PT Hyup Sung Indonesia, perusahaan membangun kedisiplinan kerja yang baik dengan menerapkan

peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, memantau kerja karyawan, serta memeriksa hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan oleh konsumen atau belum. Hal ini bertujuan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun masih ada karyawan yang kurang baik dalam tingkat kedisiplinannya seperti dalam menaati standar kehadiran dan belum mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang datang terlambat, sedangkan perusahaan telah menetapkan aturan jam operasional masuk kerja pukul 07:30 WIB dan jika ada karyawan yang datang melebihi jam operasional masuk kerja tidak akan diperbolehkan masuk sebelum menjelaskan alasan keterlambatan dan masih adanya juga karyawan yang tidak memenuhi target produksi dikarenakan fisiknya menurun.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2016) dalam Priansa (2019) menyatakan disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja di bawah standar perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Santoso (2018), Pesik, dkk (2019), Wairooy, dkk (2017) dan Sinambela, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (M) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan dapat disimpulkan semua penelitian tersebut membuktikan bukti bahwa disiplin kerja (M) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Namun pada penelitian Sefriady, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja (M) tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan dari semua penelitian yang mengkaji mengenai komitmen organisasi, belum pernah ada yang mengkaji pada objek perusahaan ekspor. Sampel yang terdapat pada penelitian terdahulu yakni antara 30 sampai 90 responden. Sehingga hal tersebut peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan menguji pada sampel diatas 100 responden.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja bahwa mayoritas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Namun hal tersebut belum pernah ada yang mengkaji variabel lingkungan kerja pada objek PT. Hyup Sung Indonesia. Sehingga penelitian ini dapat menambah literatur tentang variabel lingkungan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang disiplin kerja pada penelitian terdahulu populasi dan sampel yang diambil masih sedikit memiliki rata-rata dibawah 100 responden. Maka dari itu peneliti berniat untuk melakukan penelitian sampel di atas 100. Serta memberikan keterangan sampel lebih jelas.

Dalam penelitian Wahyu, Lie, dkk (2019) yang menunjukkan ternyata disiplin kerja juga dapat memediasi pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan namun kelemahan dari penelitian tersebut yaitu sampel yang digunakan masih sedikit dan keterangan sampel atau biografi sampel yang diambil masih belum jelas. Selain itu dalam penelitian Candana, Putra, dkk (2020) yang menjadikan disiplin kerja sebagai variabel intervening namun ternyata hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Batang Hari Barisan. Penelitian ini akan memperjelas dan

menambah bukti apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu, dkk (2019), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dapat dimediasi oleh variabel intervening disiplin kerja. Penelitian ini mengambil objek pada PT. Hyup Sung Indonesia. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu menambahkan variabel independen ( $X_2$ ) Lingkungan kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2017) agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan melihat maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul ***“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (M) PT. Hyup Sung Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (M) PT. Hyup Sung Indonesia?
3. Apakah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hyup Sung Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hyup Sung Indonesia?
5. Apakah Disiplin Kerja (M) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hyup Sung Indonesia?
6. Apakah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hyup Sung Indonesia, melalui Disiplin Kerja (M) sebagai variabel intervening?
7. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hyup Sung Indonesia, Disiplin Kerja (M) sebagai variabel intervening?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah-masalah yang diteliti hanya pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada seluruh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat 2 batasan masalah sebagai berikut:

- a. Responden hanya pada karyawan bagian produksi PT. Hyup Sung Indonesia.
- b. Penelitian ini hanya membahas Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Pimpinan PT. Hyup Sung Indonesia:

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia.

Diharapkan dalam penelitian ini dapat membantu pimpinan perusahaan PT. Hyup Sung Indonesia untuk menentukan kebijakan di masa yang akan datang terutama dalam bidang personalia.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur bagi yang membutuhkan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Untuk Peneliti

Untuk memahami aplikasi teori Manajemen Sumber Daya Manusia ke praktek. Selain itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

