

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejak semua sumber daya Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi, di mana segala sesuatu berkembang, terutama di bidang teknologi dan informasi, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang krusial dalam bisnis. Masyarakat Indonesia harus mampu menjawab semua tantangan, terutama tuntutan untuk menjadi manusia yang berkualitas dengan segala keahlian dan kemampuannya. Sehubungan dengan perkembangan tersebut. Agar perusahaan tetap *up to date* dengan kemajuan dan perkembangan, mereka harus dapat menggunakan dan mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin. Terlebih sumber daya menjadi menjadi satu di antara faktor terpenting pada persaingan antar bisnis yang memberikan pengabdian kepada masyarakat adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Sumber daya ini dapat menjadi aset berharga bagi organisasi dan membantunya tumbuh di masa depan..(Prasetyo, 2023)

Selebihnya keberadaan sumber daya manusia (SDM) berkualitas terkait bisa menentukan kualitas manusia selaku pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi bersangkutan. Persaingan terjadi akan berdampak pada cara kerja satu organisasi unggul dalam. kinerja penting. Mekanisme di mana suatu organisasi beroperasi dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya sendiri sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. (Halawa et al. 2022)

Kesuksesan dalam hal ini bisa diartikan selaku satu pencapaian di hari oleh organisasi berupa Organisasi mengalami peningkatan kinerja, yang merupakan jenis pengembangan sumber daya manusia. Mewujudkan tujuan organisasi akan dipermudah dengan pertumbuhan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia berkwaliber tinggi dianggap mampu melakukan pekerjaan dan kewajibannya sebagai karyawan di sebuah perusahaan. Jadi, untuk mendapatkan hasil yang

diharapkan satu organisasi butuh adanya komitmen pemimpin demi mewujudkan di dalam organisasi itu (Paramithasari 2023)(Alexandro Hutagalung 2022)

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yaitu Cara hidup masyarakat akan berubah dengan cepat dan masif sebagai akibat dari karakteristik masa globalisasi. Manajemen SDM ini yaitu aspek sangat krusial guna menunjang keberlangsungan satu perusahaan, Karena hal terkait, Karena manusia adalah ahli strategi, aktor, dan penentu pencapaian tujuan, SDM adalah salah satu komponen terpenting dari setiap bisnis ataupun organisasi. Orang-orang selalu memiliki peran aktif dan dominan dalam organisasi mana pun (Mangkunegara, 2018) seiring meningkatnya persaingan yang semakin ketat, karyawan diharapkan untuk memberikan kinerja optimal bagi perusahaan.(Bisnis et al., 2020: fatimah fajar, 2017)

Kinerja yaitu perilaku nyata di tampilkan setiap orang selaku prestasi kerja di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2018). (Prawirosentono,2019) mengutarakan bahwasanya otoritas, disiplin, inisiatif, efektivitas, dan efisiensi adalah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah salah satu dari empat kriteria yang terkait.(Minggu, Lengkong, and Rumokoy 2019)

Agar perusahaan dapat meraih capaian tujuannya, SDM memainkan peran yang sangat krusial juga strategis. Dalam hal mengelola, mengatur, dan menggunakan personel, SDM sangat penting bagi bisnis. Mereka juga dapat berkontribusi secara efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan. SDM adalah alat utama organisasi untuk mencapai tujuannya dan untuk memotivasi staf untuk bekerja lebih baik. untuk meningkatkan efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Ketika pekerja produktif, hal ini dimaksudkan agar mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tugasnya dan memberikan hasil kerja, atau kinerja karyawan. Fokus sumber daya manusia haruslah pada model yang dapat menarik semua karyawan sekaligus meningkatkan pendapatan bisnis. Kepentingan organisasi terkait dengan potensi sumber daya manusia, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia harus berfokus pada upaya untuk

menemukan potensi sumber daya manusia agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.(Alexandro Hutagalung 2022)

PT. Indomarco Prismatama dalam menkut disiplin kerja harus di perhatikan lagi yaitu masih ada penurunan dalam ketaatan pada aturan waktudan ketaatan pada peraturan perusahaan sudah di buat, praktik adat untuk operasi. Banyak pekerja bolos kerja tanpa izin, tanpa peringatan, atau karena mereka sakit atau datang terlambat. Tingkat disiplin staf yang rendah mencerminkan hal ini.selebihnya punya pengaruh terhadap kinerja karyawan.(Adzansyah et al. 2023)

Ketentuan di miliki organisasi bahwasanya pendisiplinan pegawai yaitu satu capaian dari pelatihan ini ialah demi membantu karyawan yang tersisa secara sukarela mencoba untuk berkolaborasi satu sama lain dengan meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan mereka. Disiplin kerja sangat penting bagi bisnis karena disiplin kerja menetapkan standar bagaimana aktivitas kerja harus dilakukan dan jenis lingkungan kerja yang dibutuhkan. Disiplin kerja juga membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi manajemen untuk beradaptasi dengan tuntutan industri. (Martono, 2016)

Displin kerja yaitu salah satu faktor yang paling krusial bagi pekerja, yang merupakan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial serta melakukan tugas dengan benar tanpa paksaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan terus berusaha menghindari kelalaian, penyimpangan, atau pemborosan dalam melakukan pekerjaannya. (Hasibuan, 2018:193)

Dari output Penelitian terdahulu di temukan bahwasanya faktor-faktor seperti pengaruh disiplin serta lingkungan kerja memiki dampak sangat signifikan pada kinerja karyawan penelitian ini dilakukan oleh (Afianto dan Utami dalam kutipan jurnal 2017:58), Kemudian pada penelitian dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan bahwasanya output dari penelitian menunjukan bahwasanya motivasi kerja signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja punya pengaruh positif dan(Nabawi 2019)

signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak bisa memediasi atau memperantarai pengaruh kerja karyawan (Vanderson et al., 2024)

Pekerja Generasi Z sekarang merupakan mayoritas tenaga kerja di era globalisasi yang kompetitif. Mempertimbangkan perbedaan tahun kelahiran, generasi ini dapat dipandang sebagai kelompok dengan kepribadian yang berbeda. Karena keberadaan generasi Z, perusahaan percaya bahwa para pekerjanya akan disiplin dalam bekerja dan mampu menginspirasi diri mereka sendiri untuk lebih puas dengan pekerjaan mereka. Generasi Z yaitu generasi modern hidup dengan rentan kelahiran pada tahun 1990an dan di besarkan pada tahun 200an, satu periode di tandai dengan kemajuan teknologi signifikan (Singh & Dangmei, 2016) (Vanderson, Kirana, and Septyarini 2024)

Generasi Z yaitu generasi yang tumbuh dengan teknologi sejak mereka kecil. Komputer beserta beragam media elektronik lainnya, termasuk aplikasi media sosial, jaringan internet, beserta ponsel, termasuk dalam teknologi ini. Identitas mereka lahir dan di besarkan melalui web sosial, mereka berpusat pada di gital serta teknologi yaitu identitas mereka lahir dan tumbuh seiring pesatnya perkembangan teknologi digital, memiliki perbedaan signifikan dibandingkan generasi lain, terutama dalam hal penggunaan telepon seluler (Firamadhina & Krisnanti 2021)

Generasi Z terdiri dari pekerja berketerampilan tinggi dengan keahlian teknis tingkat lanjut, kemahiran bahasa luas, dan efektivitas luar biasa di era di gital (Putra, 2016). Namun, individu generasi Z sering kali menunjukkan rendahnya tingkat disiplin, Generasi Z Pada satu organisasi sangat di perlukan adanya disiplin kerja, khususnya pada konteks memotivasi pegawai guna mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik kelompok ataupun individu. Kedisiplinan bisa di maknai selaku kesanggupan serta komitmen seorang pegawai agar mengikuti ketentuan organisasi dengan tanggung jawab yang tinggi (Hasibuan, 2018). Pandangan (Purnomo, 2022), disiplin kerja yaitu Secara sadar dan konsisten mematuhi semua peraturan sosial dan

organisasi sebagai bagian dari perilaku mereka telah ditetapkan. Untuk mencapai kesuksesan dan kinerja baik.(Nurhandayani 2022)

Namun pada kenyataannya upaya pengembangan untuk memperbaiki permasalahan terjadi pada organisasi ini kurang optimal karena tidak efektif dan masih banyak karyawan mengabaikan peraturan seperti kedisiplinan dan ketaatan pada peraturan berlaku di organisasi terkait dan karyawan cenderung mengabaikan peraturan seperti tidak boleh datang terlambat ataupun absen tanpa pemberitahuan (Alfa), karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang mendapatkan perhatian dari lingkungan kerja dan ada perilaku kurang disiplin karyawan lama pada PT. Indomarco PrismaTama seperti datang terlambat karena dianggap yaitu karyawan lama.(Bisnis et al., 2020)

Karena hal itu beberapa individu merasa bahwasanya peraturan tingkat kedisiplinan pada PT. Indomarco PrismaTama tidak berlaku pada karyawan lama namun tingkat kedisiplinan terkait hanya berlaku pada karyawan baru saja. selebihnya efektivitas kinerja karyawan terkait menurun karena menganggap peraturan kedisiplinan itu tidak menyeluruh kepada seluruh karyawan PT. Indomarco PrismaTama karena kedisiplin kerja sangat punya pengaruh. Penting untuk kinerja, karena kinerja karyawan yang berkorelasi meningkat dengan tingkat disiplin kerja individu (Yanuari n.d.)

Oleh karena itu, Setiap perusahaan selalu berusaha supaya Orang-orang cukup disiplin untuk memenuhi tujuan organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang terhubung dapat dipastikan dengan bantuan indikator kinerja karyawan. Pandangan (Wijaya,2018) ada empat indikator diantaranya yaitu; Komitmen kerja, tingkat keunggulan, produktivitas, serta penyelesaian tugas menjadi elemen penting dalam mencapai efektivitas dan akuntabilitas pekerjaan yang optimal. Keberadaan indikator kinerja berfungsi sebagai dasar dalam evaluasi kinerja karyawan. Tujuan evaluasi kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu

mereka menyadari serta mengoptimalkan seluruh potensi mereka dalam meraih capaian tujuan organisasi (Azhari et al., 2023)

Pada objek penelitian ini yaitu karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama dengan rentan umur 19 hingga 25 tahun bertujuan untuk penelitian beralokasi di PT.Indomarco Prismatama Tangerang Selatan, Dengan berfokus khusus pada individu berusia 19 hingga 25 tahun. PT. Indormarco Prismatama yaitu perusahaan bergerak di bidang Ritel, menyediakan keperluan pokok-pokok keseharian. Berlokasi di Jalan Rawa buntu utara BSD, RT.05 RW.02, Kelurahan Serpong BSD Tangerang Selatan, Jawa Barat. perusahaan ini memiliki sejarah selama dua dekade dan saat ini memperkerjakan 40 orang, Saluran distribusi produk mereka mencakup pasar offline dan online melalui aplikasi

Meskipun tidak sedikit variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mengkaji efek keterampilan, lingkungan kerja, dan disiplin. Menurut studi terkait, suasana kerja serta disiplin dan keterampilan kerja punya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Lydiatifa, Miramadanis, and Mardhatillah 2022)

Kemampuan untuk berkinerja baik adalah suatu keharusan bagi setiap karyawan. Namun tidak semua karyawan dapat menunjukkan kinerjanya secara efektif. Berlandaskan informasi dari beberapa karyawan pada PT. Indomarco Prismatama menunjukkan bahwasanya kinerja rendah, : seperti absen dan datang terlambat tanpa alasan yang jelas. Menurut data yang dipublikasikan dalam jurnal pada tahun 2020 (Wibowo Dofa, 2019), karyawan tipikal tidak hadir tanpa memberikan penjelasan yang jelas hingga sepuluh kali absen dan datang terlambat. . Oleh karena itu, kinerja karyawan di bawah standar. Oleh karena itu, penelitian tentang kerusakan terkait bermanfaat. Statistik menunjukkan bahwa karyawan tipikal terlambat bekerja sebanyak 10 karyawan, sementara itu, terdapat 10 karyawan yang tidak hadir di tempat kerja.(Paramithasari 2023)

Akibatnya, karyawan menampilkan disiplin kerja yang sangat buruk. Kurangnya panduan perilaku kerja guna membantu orang meraih tujuan juga kekuatan

mereka adalah akar penyebab disiplin kerja yang rendah. Melalui kepemimpinan, kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan penggunaan hukum untuk menegakkan disiplin, perusahaan telah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. Disiplin kerja menurut Rivai (Reza et al., 2020) mencakup beberapa karakteristik, antara lain kehadiran, mengikuti peraturan kerja, mengikuti standar kerja, dan melakukan pekerjaan yang beretika. Hal-hal terkait mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan untuk organisasi. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang individu selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya dikenal dengan istilah kinerja. Pandangan (Lie., & Siagian 2018). (Moeharino Septa, 2022) mengutarakan bahwasanya kinerja yaitu Perencanaan strategis mencakup penilaian seberapa baik program tindakan atau kebijakan dilaksanakan dalam kaitannya dengan visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Sikap disiplin yang kuat dari karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan output analisis yang dikaji (Belly Okta Wijaya, 2018) mengutarakan bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh Penting untuk kinerja karena karyawan terkait berkinerja lebih baik semakin disiplin seseorang di tempat kerja. Kuantitas beban kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan akuntabilitas kerja karyawan. Menurut Akbar (2018), salah satu tujuan dari penilaian kinerja ialah guna memaksimalkan kinerja karyawan dengan membantu mereka dalam meraih potensi maksimal mereka demi mencapai target perusahaan. (Fery Riyanto, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi 2023)

Berlandaskan data di atas disimpulkan bahwasanya disiplin kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tangerang Selatan, namun membutuhkan pertimbangan khusus, Di mana Banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai jadwal, datang terlambat, mengabaikan peraturan yang berlaku, dan menunjukkan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan mereka. sudah di tentukan. Hambatan lain yaitu kurangnya respon positif dari karyawan ketika bekerja. Berlandaskan uraian telah disampaikan di atas, bahwasanya penulis ingin menguji kembali faktor-faktor menjadi fenomena masalah

dalam kinerja karyawan, selebihnya bisa menemukan bukti empiris. Berlandaskan pada data di atas, disimpulkan bahwasanya jumlah populasi karyawan generasi Z berjumlah 40 karyawan. Dengan demikian penelitian ini menuangkannya dalam bentuk skripsi yang bertajuk **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z DI PT. Indomarco Prismatama Tangerang Selatan”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah pada penelitian ini difokuskan pada besarnya pengaruh Disiplin, Lingkungan kerja serta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama, di mana pengaruh peraturan dan tata tertib organisasi terkait hanya berlaku kepada golongan karyawan berstatus karyawan baru atau kontrak, selebihnya menyebabkan karyawan lama merasa peraturan terkait tidak perlu melakukan peraturan disiplin kerja sesuai standar organisasi terkait dan hal itu membuat kinerja karyawan generasi Z menurun dan membuat kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang di atas bisa diidentifikasi masalah-masalah terjadi dengan rumusan selaku berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama.?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan padaPT. Indomarco Prismatama?
3. Bagaimana keterampilan punya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama?

5. Berapa besarnya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan generasi Z PT.Indomarco Prismatama
3. Menganalisis keterampilan kerja terhadap karyawan generasi Z PT.Indomarco Prismatama
4. Menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama
5. Menghitung besarnya pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Indomarco Prismatama

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Bedasarkan latar belakang, pembatasan masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat bisa di ambil dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis(Bisnis et al. 2020)

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan bisa bermanfaat dan bisa Meningkatkan pemahaman, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan bisa mengaplikasikan ilmu yang telah di pelajari untuk praktekkan di lapangan ataupun organisasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Manfaat Bagi Kalangan Akdemik**

Penelitian ini bisa di harapkan menambah wawasan dan memberikan informasi bermaafaat bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja optimal

terutama pada kedisiplinan, lingkungan kerja dan keterampilan kerja khususnya untuk pada generasi Z

b. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menambah wawasan bagi sedang membutuhkan referensi serta juga bisa di gunakan untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi dalam menentukan kebijakan serta bahan evaluasi bagi PT. Indomarco Prismatama dalam menangani kedisiplinan pada generasi Z di masa akan datang.

d. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi atau bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan terutama pada kedisiplinan kerja.

