

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan sebagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan untuk memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar perusahaan dapat mengelola dan menjalankan sumber daya manusia yang ada secara maksimal.

Dalam sebuah organisasi, Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu hal yang penting. Menurut Poltak (2018:8), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya. Sedangkan Hasibuan (2016:10) berpendapat bahwa, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

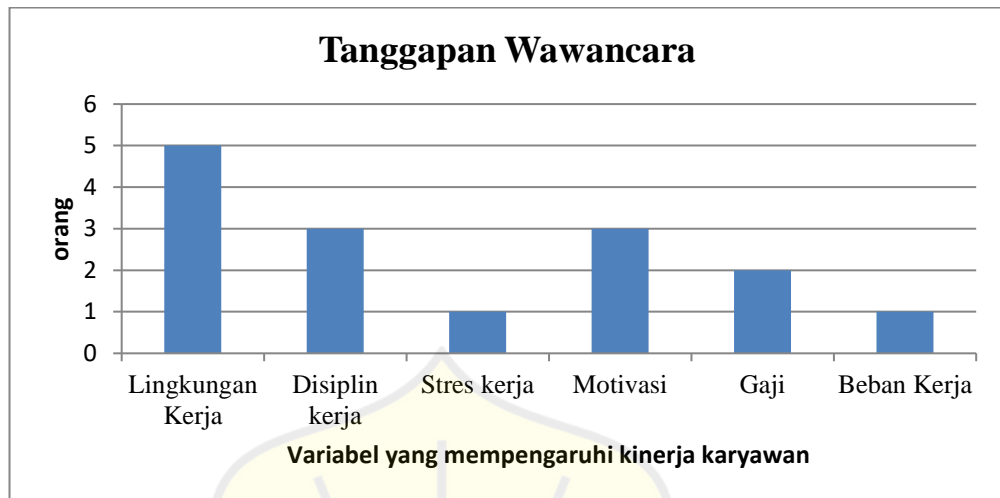
PT Dua Kelinci adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan ringan yaitu memproduksi produk kacang tanah, biji-bijian, jagung, bulir gandum dan *wafer*. PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah yang berlokasi di Jl. Raya Pati-Kudus No.Km 6,3 RW.3, Lumpur, Bumirejo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT Dua Kelinci memiliki beberapa divisi diantaranya adalah divisi kacang garing, divisi kacang atom, divisi *tic-tac*, divisi biji-bijian, divisi *tortilla* dan divisi *wafer*. Untuk produk-produk dari PT Dua Kelinci dipasarkan di dalam negeri dan di ekspor ke berbagai negara diantaranya ke kawasan Asia Tenggara, China, Timur Tengah, Eropa, Amerika Utara dan Afrika.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang efektif adalah harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Adapun pengertian mengenai kinerja. Serdamayanti (2017:285) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Dilihat dari definisi kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja sesuai dengan indikator-indikator pekerjaan yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Dengan adanya lingkungan yang baik, kedisiplinan kerja karyawan dan motivasi yang berjalan dengan baik tentunya dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanggung jawab dan kesadaran dari karyawan itu sendiri juga sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Karena jika hal tersebut dijalankan dengan baik, Maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika tidak dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Peneliti melakukan wawancara beberapa karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci sebanyak 15 karyawan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dua Kelinci, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini :



Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Gambar 1.1 Diagram Tanggapan Wawancara Karyawan Pada Divisi Tortilla Di PT Dua Kelinci

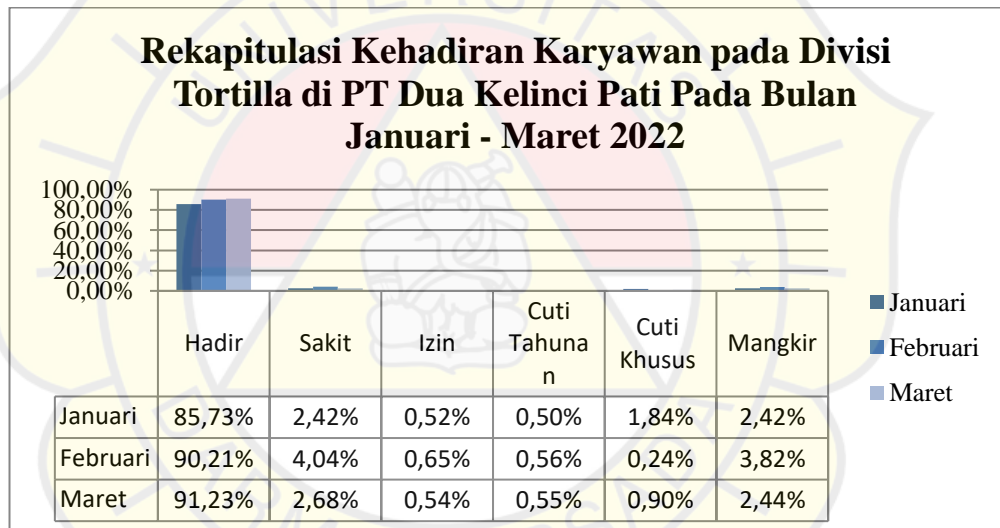
Berdasarkan gambar diagram 1.1 di atas dapat diinterpretasikan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci tertinggi adalah variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai 5 orang mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya variabel disiplin kerja dengan nilai 3 orang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian variabel motivasi dengan nilai 3 orang mengidentifikasi bahwa motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja dan beban kerja mendapat nilai sama yaitu 1 orang mengidentifikasi bahwa stres kerja dan beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan tetapi rendah. Sedangkan variabel gaji dengan nilai 2 orang mengidentifikasi bahwa gaji juga mempengaruhi kinerja karyawan namun rendah. Dilihat dari diagram di atas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang sangat mempengaruhi kinerja

karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan

maupun secara kelompok. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dibawah ini adalah diagram rekapitulasi kehadiran karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci pada bulan Januari – Maret 2022 sebagai berikut :



Sumber : Human Capital PT Dua Kelinci

Gambar 1.2 Diagram Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Divisi Tortilla di PT Dua Kelinci Periode Januari – Maret 2022

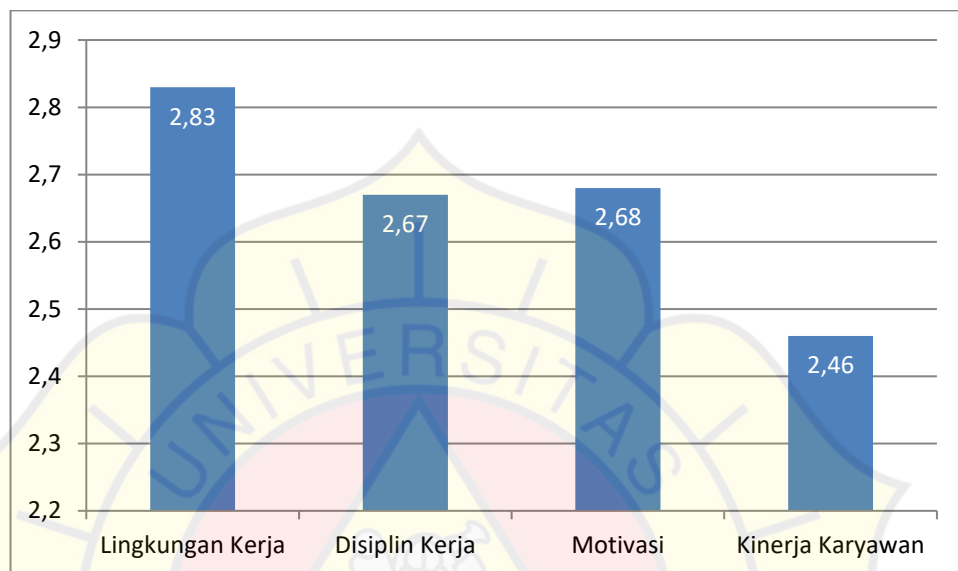
Berdasarkan data pada gambar 1.2 menjelaskan bahwa jumlah absensi karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, ijin, sakit dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi dari bulan kebulan berikutnya. Dari jumlah karyawan 99 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap bulannya karyawan yang hadir

dan tertib paling tertinggi berada pada bulan maret yaitu sebesar 91,23%. Banyaknya karyawan yang mangkir dan ijin dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan, jika pekerjaan itu dapat selesai tepat pada waktu karena ada karyawan yang tidak disiplin akan waktu seperti datang terlambat, maka pekerjaan itu tidak terselesaikan dengan semestinya. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Menurut Mangkunegara (2016:61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin dan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki maka semakin tinggi pola kinerja yang dihasilkan.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 20% dari total populasi yaitu 20 karyawan mengenai

lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT Dua Kelinci, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.3 dibawah ini



Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Gambar 1.3 Grafik Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan gambar 1.3 diatas, nilai interval lingkungan kerja rata-rata sebesar 2,83 yang masuk dalam kategori interval baik, berarti lingkungan kerja di PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah memiliki lingkungan kerja yang baik. Kemudian disiplin kerja rata-ratanya sebesar 2,67 yang artinya baik, ini berarti disiplin kerja di PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian untuk interpretasi nilai pada variabel motivasi sebagai variabel intervening memiliki rata-rata 2,68 yang artinya juga tinggi. Dan untuk variabel dependen kinerja karyawan memiliki rata-rata 2,46 yang artinya tidak baik.

Berdasarkan data diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN**

**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT DUA
KELINCI PATI JAWA TENGAH”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Lingkungan kerja yang ada di PT Dua Kelinci Pati sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.
- b. Disiplin kerja di PT Dua Kelinci Pati baik namun kinerja karyawan masih rendah.
- c. Motivasi yang diterapkan oleh di PT Dua Kelinci Pati cukup baik namun kinerja karyawan rendah.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah , maka peneliti perlu melakukan ada batasan masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat fokus pada variabel masalah yang diteliti yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja yang ada di PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah. Sedangkan status karyaean yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi tortilla di PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi?

- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening?
- g. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh kegunaan , yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Dua Kelinci Pati serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu, dapat menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan dipekerjaan khususnya kinerja karyawan.

2. Bersifat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi PT Dua Kelinci Pati Jawa Tengah

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Dua Kelinci Pati.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Dua Kelinci Pati.