# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

Biskuit adalah produk makanan kering yang dibuat dengan memanggang adonan yang mengandung bahan dasar terigu, lemak dan bahan pengembang, dengan penambahan bahan makanan dan bahan tambahan makanan lain yang diizinkan.[[1]](#footnote-1)

Biskuit merupakan salah satu makanan ringan atau *snack* yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat. Produk ini merupakan produk kering yang memiliki kadar air rendah. Saksono mengatakan bahwa berdasarkan data asosiasi industri, tahun 2012 konsumsi biskuit diperkirakan meningkat 5-8% didorong melalui kenaikan konsumsi domestik.[[2]](#footnote-2) Biskuit dikonsumsi oleh seluruh kalangan usia, baik bayi hingga dewasa namun dengan jenis yang berbeda-beda. Selain itu, biskuit dapat dibuat dan dipanggang didapur rumah tangga. Sekarang pembuatan biskuit dapat dibuat terutama dipabrik-pabrik dengan produksi yang cukup besar.

Masyarakat di kota maupun di daerah membutuhkan makanan ringan sebagai pendamping makanan pokok, hal itu menjadikan industri makanan ringan memiliki pangsa pasar yang cukup baik dikalangan masyarakat. Permintaan pasar terhadap berbagai produk makanan ringan cenderung stabil dari waktu ke waktu, maka bisnis makanan ringan masih cukup menjanjikan dibidang pembuatan atau dibidang industri. Biskuit adalah salah contoh produk yang sangat potensial hampir semua kalangan menyukainya. Selain itu biskuit komersil yang beredar di pasaran masih didominasi oleh karbohidrat dan lemak, sedangkan kadar proteinnya relative lebih rendah.[[3]](#footnote-3)

PT. Interbis Sejahtera Palembang adalah perusahaan swasta Nasional yang bergerak dalam bidang industry makanan, khususnya biskuit, yang melakukan proses pengolahan produksi dimulai dari pengolahan bahan baku serta bahan penunjang dengan hasil akhir berupa biskuit. PT. Interbis Sejahtera Palembang *food industry* didirikan dalam misi turut berperan untuk melengkapi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan makan ringan dalam hal ini biskuit, wafer dan selai nanas. Selain itu, dengan adanya pendirian pabrik ini diharapkan dapat memberikan lapangan kerja bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang

PT. Interbis Sejahtera Palembang merupakan sebuah perusahaan bergerak dibidang industri biskuit yang memakai teknologi mesin dalam membantu proses produksi namun masih menggunakan tenaga kerja guna mendukung kerja teknologi mesin serta masih ada beberapa pekerjaan yang masih dilakukan oleh tenaga kerja.[[4]](#footnote-4)

Berikut ini data rekapitulasi jumlah tenaga kerja manusia pada PT. Interbis Sejahtera Palembang :

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang berdasarkan pendidikan dan golongan.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Golongan** | **Pendidikan** | | | | | **Jumlah** |
| **SD** | **SMP** | **SMA** | **S0** | **S1** |
| 1 | Staf | - | - | 13 | 8 | 15 | 36 |
| 2 | Pengawas | 18 | 20 | 60 | 2 | 4 | 104 |
| 3 | Teknisi | 5 | 6 | 10 | 7 | 5 | 33 |
| 4 | Pekerja | 238 | 314 | 610 | 1 | 2 | 1165 |
| **Jumlah** | | 261 | 340 | 693 | 18 | 26 | **1338** |

Sumber : Data Profil Perusahaan Tahun 2018 PT. Interbis Sejahtera Palembang.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi serta kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan, mendorong, meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi karyawan.[[5]](#footnote-5)

Kinerja yakni gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui serta diukur jika individu telah memiliki kriteria dan standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan serta target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun.[[6]](#footnote-6)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi serta kemampuan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri dalam mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Adanya motivasi pada diri seseorang tentu didorong oleh timbulnya suatu kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat meningkat sesuai dengan keinginan organisasi. Suatu organisasi harus memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.[[7]](#footnote-7)

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta fasilitas karyawan terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Selain dari pada dua faktor diatas, Disiplin Kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja ialah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.[[8]](#footnote-8)

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar serta memberikan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Organisasi yakni suatu tempat orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan kesatuan sosial, organisasi perusahaan harus mampu mengelolah manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh serta berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada masa sekarang ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan[[9]](#footnote-9). Disamping itu, dengan kombinasi teknologi dan tenaga manusia tidak menutup kemungkinan menurunnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Dari fenomena diatas, dan hal ini diperkuat dengan *research gap* dari 3 variabel independen Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

***Research gap* Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Hasil penelitian** | **Peneliti** |
| Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Olivia Theodora (2015)[[10]](#footnote-10) |
| Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Aldo Herlambang (2014)[[11]](#footnote-11) |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aldo Herlambang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Olivia Theodora menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research gap* Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Hasil penelitian** | **Peneliti** |
| Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan | Nela Pima Rahmawanti (2014)[[12]](#footnote-12) |
| Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)[[13]](#footnote-13) |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nela Pima Rahmawanti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research gap* Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Hasil Penelitian** | **Peneliti** |
| Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Didik Widiyanti (2015)[[14]](#footnote-14) |
| Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Sugeng Sutrisno (2013)[[15]](#footnote-15) |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai Sumber

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Didik Widiyanti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Sugeng Sutrisno menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan berdasarkan fenomena dan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBIS SEJAHTERA PALEMBANG”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat peneliti rumuskan adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang ?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja PT. Interbis Sejahtera Palembang ?
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk membuktikan Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang
2. Untuk membuktikan Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang
3. Untuk membuktikan Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang
4. Untuk membuktikan Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Akademis
7. Dosen

Sebagai sarana publikasi jurnal ilmiah yang sudah ditulis serta siap untuk disampaikan ke masyarakat, membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi, serta dengan penerbitan jurnal secara rutin dapat membantu akademik dalam pengajuan akreditas perguruan tinggi, program studi dan jurnal ilmiah.

1. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta kemampuan berpikir mengenal penerapan teori yang didapat pada mata kuliah ke dalam penelitian sebenarnya, dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam kinerja karyawan.

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan serta wawasan dalam bidang kinerja kerja khususnya tentang Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.

1. Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi dalam menjalankan penelitian selanjutnya terkait analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja.

1. Manfaat Praktis
2. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih memudahkan karyawan serta mempertahankan tingkat kinerja dimasa kini dan masa yang akan datang.

1. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat mendapatkan jurnal dengan mudah, memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini berisi tentang penjelasan dari setiap bab yang disusun secara singkat dan jelas dari setiap keseluruhan bagian isi skripsi ini. Skripsi ini terdiri dari :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi landasan teori pengembangan hipotesis serta pengkajiannya yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih dan yang akan dijadikan landasan dalam bab ini adalah Motivasi Kerja, Lingkung Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Kerja karyawan, Penelitian Terdahulu, dan Pengembangan Hipotesis.

**BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini meliputi metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini, yang meliputi lokasi penelitian, obyek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, secara teknik analisis data yang digunakan.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini diuraikan mengenai karakteristik sampel, deskripsi variabel penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan teknik analisis yang digunakan.

**BAB V KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

1. Badan Standardisasi Nasional, *Mutu dan cara uji biskuit* (SNI 01-2973-1992), (Jakarta, 1992). [↑](#footnote-ref-1)
2. Saksono *Pasar Biskuit diproyeksi tumbuh 8% didorong konsumsi,* [*http://indonesiafinancetoday.com*](http://indonesiafinancetoday.com)*,* 2012 [↑](#footnote-ref-2)
3. Susanto, [*http://eprints.ukmc.ac.id/1072/7/KP-TI--2017-1412002-chapter1.pdf*](http://eprints.ukmc.ac.id/1072/7/KP-TI--2017-1412002-chapter1.pdf)(Jurnal Internet, 2017). [↑](#footnote-ref-3)
4. Yenny, *Sistem Informasi Aplikasi Manufaktur Pada PT.Interbis Sejahtera Palembang,* (Palembang, 2012) [↑](#footnote-ref-4)
5. Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM),* (Lumajang, 2012) [↑](#footnote-ref-5)
6. Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 4 [↑](#footnote-ref-6)
7. Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378 [↑](#footnote-ref-7)
8. Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 825 [↑](#footnote-ref-8)
9. Dr. Kasmir, S.E., M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia(teori dan praktik),* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada 2016), hlm. 178 [↑](#footnote-ref-9)
10. Olivia Theodora, *Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan ,* Jurnal Economia, Vol 9, Nomor2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, 2013) [↑](#footnote-ref-10)
11. Aldo Herlambang Gardjito, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya,* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 13, Nomor1, Agustus 2014, (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya ) [↑](#footnote-ref-11)
12. Nela Pima Rahmawanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8, Nomor 2, Maret 2014, ( Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). [↑](#footnote-ref-12)
13. Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar,* Jurnal Economia, Vol 9, Nomor2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, 2013). [↑](#footnote-ref-13)
14. Didik Widiyanti, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen,* Jurnal Skripsi, ( Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2015) [↑](#footnote-ref-14)
15. Sugeng Sutrisno, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah*, Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis [↑](#footnote-ref-15)