

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya akan berpengaruh terhadap tujuan akhir dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini ialah karyawan yang memiliki kinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul.¹ Segala aspek yang mendukung sumber daya manusia tersebut haruslah dikembangkan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak tepat akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah rangkaian strategis, proses dan semua aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya. Perusahaan juga menyadari sumber daya manusia harus terus di kembangkan karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya.²

Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan ialah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar kinerja

¹Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013, hlm. 1

²Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5

perusahaan akan baik bila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras.³

Penelitian ini menyorot pada kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Muara Enim yang terletak di jalan lintas Palembang-Prabumulih Km.46 kecamatan Gelumbang kabupaten Muara Enim bergerak dibidang penetasan telur. Kelebihan perusahaan ini adalah berfokus pada penetasan telur saja, sehingga hasil-hasil bibit ayam yang dihasilkan sangat baik dan berkualitas yang selanjutnya akan dibesarkan ditempat yang berbeda. Adapun visi misi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ialah menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya dibidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.⁴

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun perusahaan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak baik dan nyaman serta kurang adanya kesadaran karyawan yang disiplin kerja sehingga berdampak luas terhadap kinerja karyawan.⁵

Motivasi ialah hasrat yang berasal dari dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga mempengaruhi hasil kinerja. Menurut Stokes dalam konsepnya mengemukakan motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, juga

³Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 549

⁴<https://www.japfacomfeed.co.id/id/corporate-governance/general-corporate-information> (diakses tanggal 10 Oktober 2018)

⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 189

merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.⁶

Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang. Seseorang yang termotivasi ialah orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.⁷

Motivasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti pemberian gaji yang terlambat, pemberian bonus tidak pernah diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, akan tetapi tidak adanya nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan masih *fresh graduate*.

Lingkungan kerja juga termasuk faktor yang sangat penting untuk ditingkatkan bagi perusahaan. 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 bekerja.⁸ Menurut Sarwono,

⁶Kadarisman, *Manajemen pengembangan Sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2014), hlm. 278

⁷Hiqmad Muharman Piliangsani, *A to Z Bisnis Rumahan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hlm. 25

⁸Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Seru, 2012), hlm. 43

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.⁹

Lingkungan kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.¹⁰

Lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara enim masih kurang memadai dikarenakan minimnya fasilitas seperti tempat beristirahat yang tidak bisa menampung semua karyawan. Pencahayaan yang kurang baik dan pemilihan warna ruangan yang tidak membangkitkan semangat kerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak secara langsung terhadap pembentukan disiplin kerja seseorang. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku bagi pimpinan yang tertinggi

⁹Jonathan Sarwono, *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2005), hlm. 10

¹⁰Jonathan Sarwono, *Ibid*, hlm. 10-11

maupun bagi karyawan yang terendah.¹¹ Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Jadi disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga dapat disimpulkan dua faktor yang penting yaitu, faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain itu melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas sehingga tata cara atau tata kerja yang sederhana dapat dengan mudah di ketahui oleh anggota organisasi atau perusahaan.¹²

Disiplin kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim sangatlah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturan masuk kerja pukul 08.30 WIB dan pulang pukul 17.00 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim sering mengalami keterlambatan, hal ini terjadi karena jarak tempuh karyawan dari rumah kelokasi kerja. Jarak tempuh yang jauh menyebabkan karyawan malas-malasan dalam bekerja dan masih belum adanya sistem *fingerprint*.

Dari fenomena di atas dan hal ini diperkuat dengan adanya *researchgap* dari 3 variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hlm. 85

¹²Edy Sutrisno, *Ibid*, hlm. 85

Tabel 1.1

Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Ragil Permansari (2013) ¹³ 2. Aurelia Potu (2013) ¹⁴
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Cicilia Lihawa dkk (2016) ¹⁵

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ragil Permanasari dan Aurelia Potu menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Cicilia Lihawa dkk yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

¹³Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*, Management Analysis Journal ISSN 2252-6552 November 2013, (Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013)

¹⁴Aurelia Potu, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivai, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 1208-1218, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013)

¹⁵Cicilia Lihawa, Noermijati dan Harun Al Rasyid, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*, Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 14 | Nomor 2 | Juni 2016, PP 300-3008, (Malang: Jurusan Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang, 2016)

Tabel 1.2

Research Gap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	1. Diana Khairani Sofyan (2013) ¹⁶ 2. Aditya Nur Pratama (2016) ¹⁷
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) ¹⁸

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dian Khairani Sofyan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

¹⁶Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering journal Vol. 2 No.1 (2013) 18-23, (Aceh: Jurusan Teknik Industri Universitas Malikussaleh, 2013)

¹⁷Aditya Nur Pratama, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

¹⁸Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2013)

Tabel 1.3

Research Gap Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	1. Hendri Azwar <i>et al.</i> (2015) ¹⁹ 2. Juni Trisnowati (2013) ²⁰
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Ambarwati Gustiatun (2015) ²¹

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Hendri Azwar *et al* dan Juni Trisnowati menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK MUARA ENIM”**

¹⁹Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, dan Youmil Abrian, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*, (Padang: Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, 2015)

²⁰Juni Trisnowati, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*, (Surakarta: Jurusan Ekonomi Bisnis & Kewirausahaan Universitas Surakarta Vol. II, No. 2, 2013)

²¹Ambarwati Gustiatun, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar*. Tesis dipublikasi, (Surakarta: Program Magister Manajemen STIE-AUB, 2015)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JAFPA COMFEED Indonesia tbk Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JAFPA COMFEED Indonesia tbk Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JAFPA COMFEED Indonesia tbk Muara Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

D. Kontribusi Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti khususnya yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai masukan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lainnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab penelitian. Agar dapat memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu melakukan penyusunan sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut ialah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teoritik Dan Pengembangan Hipotesis

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya yang dikembangkan menjadi hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

Bab III Metode Penelitian

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, data sekunder, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran dari penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian.