

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan, inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *money, machine, method, material & man*.

Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia, sumber daya manusia (SDM), serta ketrampilan (*skill*), sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah

berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi yang baik. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk

kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya ada yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:191), mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja

yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Menurut Sutrisno (2015:95), disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka program perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja itu harus diutamakan dan selalu digiatkan serta ditegakkan. Dengan demikian seorang karyawan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi dikarenakan melaksanakan dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan disiplin. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Sutrisno (2015:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat sehingga langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan, serta tidak ada perusahaan yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan juga sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan, perusahaan hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau.

Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Sofyan (2013:19), secara genetis setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah di perusahaan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Permansari (2013:2), karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan

motivasi agar bekerja lebih rajin. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya.

Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggairahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo khususnya Divisi *Quality Control* dan Laboratorium, terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan indisipliner yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan. Diantaranya masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, karyawan sering mengobrol pada jam kerja dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Selain fenomena-fenomena pemasalahan yang berhubungan dengan indiscipliner, ada juga fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo khususnya Divisi *Quality Control* dan Laboratorium terdapat bau tidak sedap dikarenakan sampel bahan baku dan pakan yang disimpan di ruangan tersebut dan sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi dalam bekerja.

Fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo khususnya Divisi *Quality Control* dan Laboratorium, seperti kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena kurang bahkan sudah tidak ada lagi tunjangan lembur dari perusahaan dan kurangnya dorongan semangat atau motivasi pimpinan kepada bawahannya.

Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek PT.Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo khususnya di Divisi *Quality Control* dan Laboratorium. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *agri-food* terbesar dan terintegritas di Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan produsen unggas dan udang terbesar di Indonesia. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, setidaknya perusahaan selalu memperhatikan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang: ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja***

Karyawan Divisi Quality Control Dan Laboratorium Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo?
3. Diantara variabel disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *Divisi Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo.

3. Untuk menganalisis diantara variabel disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. **Bagi STIE Mahardhika Surabaya**

Sebagai tambahan perbendaharaan kepustakaan karya ilmiah untuk melengkapi koleksi perpustakaan sehingga dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan pengajian yang lebih luas tentang penelitian ini maupun penelitian lain yang berhubungan.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan untuk pengalaman praktis dalam penulisan karya ilmiah, serta mengetahui secara langsung hasil yang didapat khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* dan Laboratorium pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan serta sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.