

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting di dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang.

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang, banyak variabel yang mempengaruhinya salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keterkaitan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga menjadi perhatian pada Solid Production di PT. Soho Industri Pharmasi. Perusahaan ini berdiri sejak 18 Juli 1951 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang usaha industri farmasi yang beralamat di Jl. Pulogadung No. 6 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur 13920. Pada setiap bagian yang mempunyai tenaga sumber daya manusia pasti memiliki masalah tersendiri yang menyebabkan turunnya kinerja para karyawan yang mengakibatkan kegiatan operasional terganggu.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT Soho industri Pharmasi pada bagian *Solid Production*. Kualitas kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari perusahaan dengan melakukan observasi wawancara dengan *Supervisor (SPV)* solid production, diperoleh bahwa telah terjadi penurunan kinerja kerja karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi bagian *Solid Production*, yang dilihat dari pencapaian target pada 4 produk yaitu Imboost Tablet, Imboost Eff Orange, Boost D 1000 IU dan Primperan 10 mg pada tahun 2021 pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1

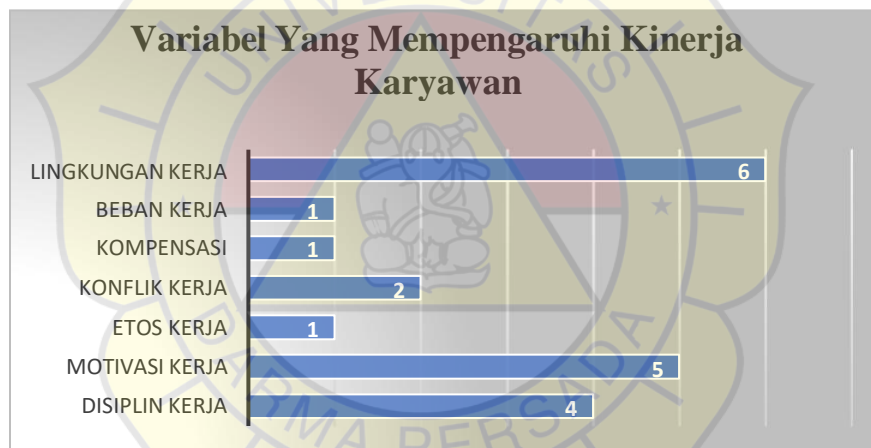
Rata-Rata Pencapaian Produksi Pada Tahun 2021

Bulan/2021		Nama Produk							Presentase Pencapaian
		Imboost Tablet	Presentase Pencapaian	Imboost Eff Orange	Presentase Pencapaian	Boost D 1000 IU	Presentase Pencapaian	Primperan 10 mg	
Januari	Target	20.000	95%	11.000	73%	10.500	85%	9.800	92%
	Pencapaian	19.000		8.000		8.900		9.000	
Februari	Target	20.000	101%	11.000	77%	10.500	75%	9.800	93%
	Pencapaian	20.100		8.500		7.896		9.150	
Maret	Target	20.000	90%	11.000	84%	10.500	86%	9.800	91%
	Pencapaian	18.000		9.200		9.000		8.900	
April	Target	20.000	88%	11.000	92%	10.500	84%	9.800	91%
	Pencapaian	17.600		10.100		8.800		8.900	
Mei	Target	20.000	91%	11.000	89%	10.500	76%	9.800	90%
	Pencapaian	18.100		9.750		8.000		8.790	
Juni	Target	20.000	94%	11.000	77%	10.500	87%	9.800	80%
	Pencapaian	18.700		8.500		9.100		7.800	
Juli	Target	20.000	88%	11.000	73%	10.500	85%	9.800	77%
	Pencapaian	17.600		7.980		8.900		7.500	
Agustus	Target	20.000	84%	11.000	82%	10.500	89%	9.800	89%
	Pencapaian	16.850		9.000		9.320		8.700	
September	Target	20.000	91%	11.000	81%	10.500	75%	9.800	78%
	Pencapaian	18.200		8.890		7.890		7.690	
Oktober	Target	20.000	89%	11.000	91%	10.500	71%	9.800	84%
	Pencapaian	17.890		10.000		7.500		8.230	
November	Target	20.000	85%	11.000	89%	10.500	75%	9.800	78%
	Pencapaian	16.900		9.765		7.900		7.658	
Desember	Target	20.000	85%	11.000	80%	10.500	78%	9.800	85%
	Pencapaian	17.000		8.760		8.200		8.320	
Rata-Rata			90%		82%		80%		86%

Sumber : PT Soho Industri Pharmasi

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dalam satu tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari nilai rata-rata setiap produk yang tidak mencapai target 100%, seperti produk imboost tab dengan rata-rata pencapaian satu tahun sebesar 90%, produk imboost eff orange dengan rata-rata pencapaian satu tahun sebesar 82%, produk boost d 1000 IU dengan rata-rata pencapaian satu tahun sebesar 80% dan produk primperan 10mg dengan rata-rata pencapaian satu tahun sebesar 86%. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan pada setahun belakangan ini masih

belum bisa mencapai target yang telah direncanakan, banyak temuan kesalahan kerja seperti kualitas obat yang kurang bagus jadi harus mensortir obatnya terlebih dahulu, sehingga target kerja menjadi tidak terpenuhi serta penurunan kinerja karyawan sehingga proses produksi berjalan dengan lambat dan tidak sesuai target. Maka dari itu penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 responden yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan berupa pilihan untuk variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Gambar diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 1 Diagram Variabel Kinerja Karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi

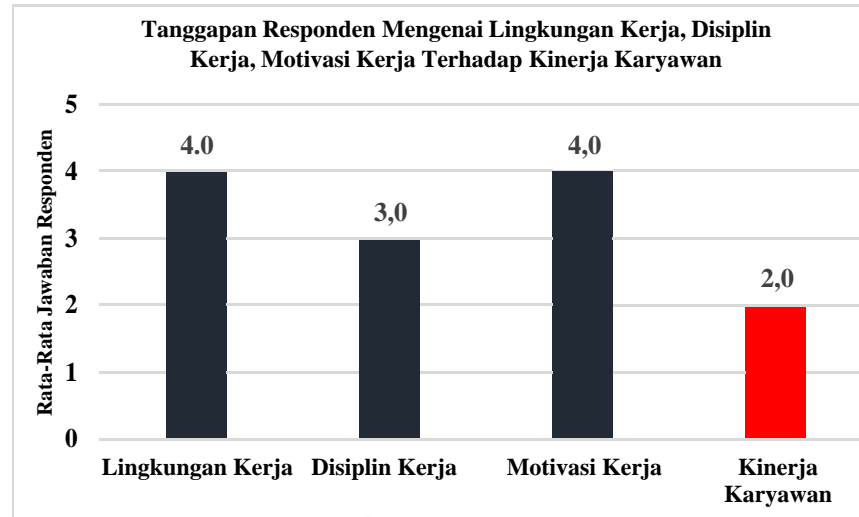
Pada Pra Survey ini responden yang terdiri dari 20 orang diminta untuk mengurutkan variabel-variabel yang paling mempengaruhi semangat kerja pada PT. Soho Industri Pharmasi bagian Solid Production. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaaan paada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang dialami karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah dapat menyebabkan tidak adanya semangat bekerja dan hilangnya fokus dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram hasil Pra Kuesioner tanggapan responden mengenai variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT. Soho Industri Pharmasi bagian solid production pada gambar berikut.



Sumber : Gambar Diolah Penulis Tahun 2023

Gambar 1. 2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Solid Production

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan pada variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 4.0 berdasarkan tabel skala interpretasi yang dari hasil tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di PT. Soho Industri Pharmasi bagian solid production baik, lalu pada variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3.0 yang berarti cukup baik, kemudian variabel motivasi kerja (X3) memiliki rata-rata 4.0 yang berarti tinggi, sedangkan kinerja (Y) karyawan rendah.

Dari pada pra survey yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yaitu, Wibowo (2014) menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan data-data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kinerja karyawan

disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Solid *Production* di PT. Soho Industri Pharmasi**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada PT. Soho Industri Pharmasi tinggi dan kinerja karyawan PT. Soho Industri Pharmasi bagian solid production rendah.
2. Disiplin Kerja telah dilaksanakan baik tetapi kinerja kerja karyawan PT. Soho Industri Pharmasi bagian solid production rendah.
3. Motivasi kerja karyawan PT. Soho Industri Pharmasi tinggi dan kinerja karyawan PT. Soho Industri Pharmasi bagian produksi rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk responden dibatasi pada karyawan tetap bagian Solid Production.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Industri Pharmasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Industri Pharmasi.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Industri Pharmasi.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Industri Pharmasi.
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Industri Pharmasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara ilmiah maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Aspek Teoritis

- a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dengan Penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi Tugas Akhir di Perguruan Tinggi.