

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

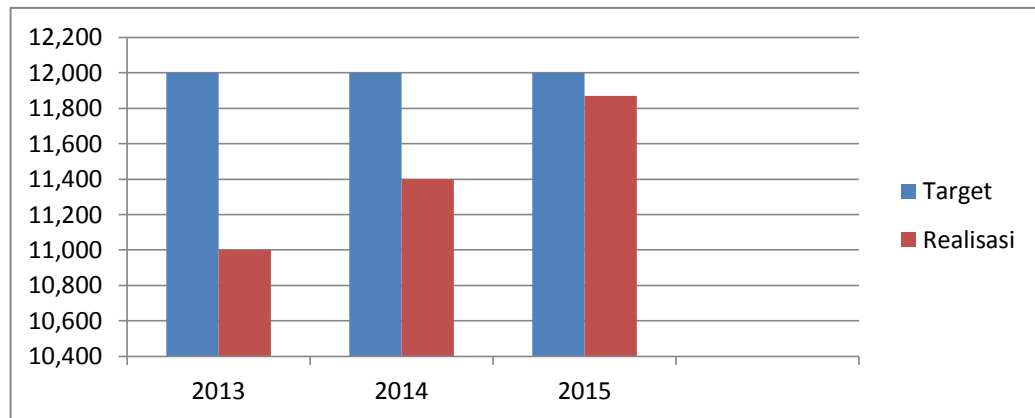
### **1.1 LatarBelakang**

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat Sulistiyani dan Rosidah (2009:167). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya Hasibuan (2009:89). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja menurut Rivai (2009 : 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PT. Intan Prima merupakan perusahaan swasta yang berada di bawah naungan PT. Intan Prima Group yang di dirikan pada 12 oktober 1979 dan memulai produksi pertama pada tanggal 13 november 1980. PT. Intan Prima adalah produsen karbon aktif di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan karbon aktif nasional dan internasional. Kebutuhan karbon aktif Indonesia untuk industri dalam negeri maupun untuk ekspor saat ini cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan bertambahnya jumlah perusahaan produsen karbon aktif di Indonesia. Berdasarkan survey langsung ke lapangan, beberapa industri besar di Indonesia memperoleh karbon aktif melalui impor. Karyawan PT. Intan Prima dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan karbon aktif nasional dan internasional sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Fenomena menarik di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari PT. Intan Prima oleh para karyawannya bagian produksi. Berikut ini adalah gambar 1.1 menggambarkan tentang terjadi peningkatan kinerja dari Tahun 2013-2015.



Sumber Data : PT. Intan Prima

Gambar 1.1  
Target dan Realisasi Produksi Karbon  
di PT. Intan Prima

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2013 – 2015 produksi karbon di PT. Intan Prima terjadi peningkatan target produksi. Tahun 2013 produksi karbon di PT. Intan Prima memperoleh 11.000 ton dengan presentase sebesar 92%, pada tahun 2014 produksi karbon di PT. Intan Prima meningkat menjadi 11.400 ton dengan presentase sebesar 95%, dan pada tahun 2015 produksi karbon di PT. Intan Primameningkat lagi menjadi 11.870 ton dengan presentase sebesar 99%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. Intan Primamengalami peningkatan. Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor, Menurut Harpitasari (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), dan disiplin kerja,

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan

tingkahlaku manusia dalam arah tekad tertentu Nursalam (2008:98). Untuk meningkatkan motivasi para karyawan bagian produksi PT. Intan Prima memberikan upah lebih apabila karyawan bisa memproduksi karbon sesuai dengan target perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Simamora (2007:610) bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. PT. Intan Prima telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja yang telah dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Intan Prima berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, memakai peralatan sefty, pemeliharaan peralatan produksi yang baik, datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mardiana (2011:98) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. 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. karyawan bagian produksi di PT. Intan Prima merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, hal ini bisa terbukti dengan adanya penerangan yang memadai untuk melaksanakan proses produksi, hubungan antar karyawan sangat harmonis dan saling menghormati, lingkungan kerja di PT. Intan Prima bebas dari suara kebisingan lalu lalang kendaraan, dan alat-alat produksi di PT. Intan Prima memadai,

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Prima”

## **1.2 RumusanMasalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima
4. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Prima

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi dalam perusahaan
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin kerja karyawan dalam perusahaan

3. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan
4. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.