

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi. Perusahaan memerlukan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola sebaik mungkin agar nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat tergantung dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi serta mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kedisiplinan menjadi aspek yang utama yang harus dimiliki oleh semua karyawan mulai dari tingkat bawah hingga pada tingkat manajemen puncak.

Hal ini dapat terlihat dari mematuhi peraturan di dalam perusahaan, datang dan pulang tepat pada waktunya, serta melakukan semua pekerjaan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi sebuah kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu dalam sebuah perusahaan pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kreatifitas, semangat kerja yang tinggi serta mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin.

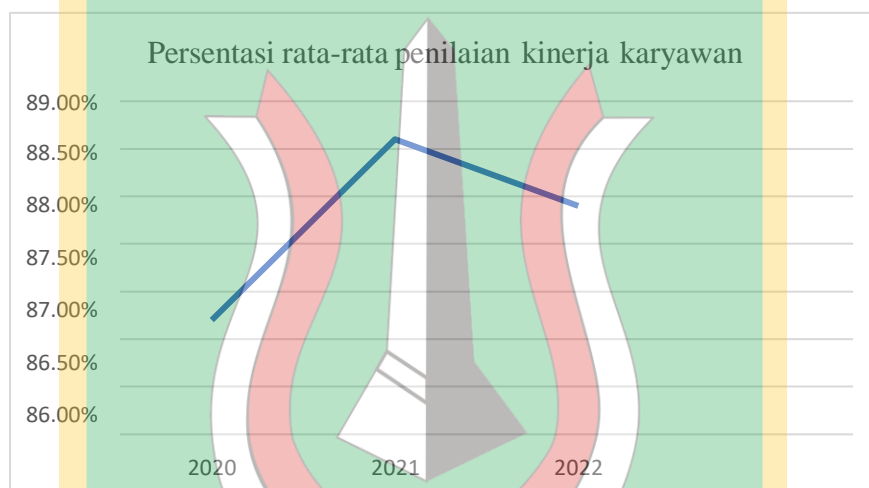
PT Capsugel Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang menggunakan mesin, tenaga kerja sehingga membutuhkan kinerja karyawan. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah bahan baku untuk di proses menjadi barang jadi dan kemudian dijual sebagai barang dagangan. PT Capsugel Indonesia bergerak dalam Indicato penunjang farmasi, suplemen, dan jamu dengan memproduksi dan memasarkan cangkang kapsul berkualitas. Bahan dasar pembuatan cangkang kapsul yaitu gelatine cangkang kapsul yang diperoduksi bervariasi dalam berbagai pilihan warna dan ukuran atau size, mulai dari size 00, 0, 1, 2, dan 3 baik kapsul polos atau blank maupun berlogo atau imprinting yang

diproduksi dengan menggunakan mesin pencetak kapsul HCM Hard Capsule Machine sebanyak 7 buah.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Efektivitas	100%	87%	88%	85%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	86%	90%	84%
3	Keterampilan Berkomunikasi	100%	86%	87%	86%
4	Disiplin	100%	88%	89%	84%
Rata – rata			86,7%	88,6%	84,8%

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Cibinong



Sumber : PT. Capsugel Indonesia Cibinong

Gambar 1.1

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia

Pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan. Selama dua tahun terakhir dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 penilaian kinerja karyawan terus mengalami penurunan dan kenaikan atau fluktuatif. Rata – rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 86,70% lalu 2021 naik sebesar 88,60% kemudian di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 84,8%. Secara umum, penilaian kinerja karyawan PT Capsugel Indonesia Cibinong belum mencapai target 100% dapat dikatakan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah

ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan non fisik, kepuasan kerja dan yang lainnya. Dalam hal ini PT Capsugel Indonesia Cibinong perlu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu, kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Prasetyo & Riniwati, 2016).

Disiplin merupakan bagian kesadaran untuk mematuhi segala perintah dan larangan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin menjadi salah satu sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar

kecilnya kepuasan kerja (Mirnasari, 2020). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016).

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Mirnasari, 2020). Penelitian yang dilakukan Andi & Nursidin (2018) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan Subariyanti (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi fisiologi karyawan dalam bekerja (Suryani, 2019).

Menurut Norianggono (2014) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan Lingkungan kerja non fisik dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pada penelitian Anam (2017) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh (Suryani, 2019) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gambar 1.1 penilaian kinerja karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong menunjukkan bahwa terjadinya fluktuatif pada kinerja karyawan PT Capsugel Indonesia Cibinong, kemungkinan disebabkan oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang ada di instansi tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama terkait dengan masalah dalam penelitian ini, serta sebagai wadah dalam rangka menerapkan teori yang telah dipelajari.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

c. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk **peneliti dalam meningkatkan pengaruh disiplin kerja**, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



