

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Solihatun, dkk. (2021) menjelaskan pendapatnya Sukrispiyanto Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja, Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Kualitas SDM yang baik seharusnya ada di seluruh aspek di dalam perusahaan, tak terkecuali di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo, PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food terbesar dan terintegritas di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Awal berkembangnya perusahaan ini dimulai pada era tahun 1970-an. Japfa pertama kali didirikan sejak tahun 1971 dengan nama PT. Java Pelletizing Factory. Hingga saat ini Japfa terus menyebar melalui anak-anak perusahaan serta jaringan produksi yang tersebar di beberapa kota-kota besar di Indonesia. Keberadaan pabrik di kabupaten Banyumas menjadi sebuah peluang tersendiri bagi masyarakat maupun pemerintah di Banyumas yang notabennya bukan kota industri. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian

produktivitas yang tinggi dalam tercapai tujuan organisasi. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo beralamat Losari, Rawalo, Kabupaten Banyumas.

Sumber : [economilili.wordpress](http://economilili.wordpress.com) (2020)

Permasalahan yang terjadi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo adalah adanya sistem rolling karyawan yang keluar masuk bekerja yang terjadi hampir setiap bulannya dan penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari pencapaian target kerja perusahaan. Dengan adanya permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisisnya dengan meninjau keadaan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang terjadi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo.

Fenomena yang ada di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo. Yang pertama Motivasi kerja disana masih kurang baik, karena masih banyak waktu yang disia-siakan untuk menunda atau bahkan tidak melaksanakan tugas tugasnya dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan, tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama, dan kurang fokus dalam pekerjaan yang dilakukan. Yang Kedua Disiplin kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo masih kurang baik, karena masih banyak karyawan yang telat masuk kerja dan masih terdapat karyawan yang keluar masuk perusahaan saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Yang ke tiga lingkungan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo masih kurang kurang baik, karena untuk tata ruangnya masih kurang teratur, fasilitas untuk karyawanya masih kurang dan beberapa ruangan masih terlihat sempit.

Selain itu masih terdapat kekurangan seperti beberapa lampu yang kurang terang dan kurangnya sirkulasi udara di beberapa ruangan. Yang ke empat Persepsi dukungan organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo masih kurang baik, karena dari pihak perusahaan tentang menghargai kontribusi kinerja karyawan dan masih kurangnya memberikan penghargaan atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Dilihat dari masih kurangnya dari pihak perusahaan tentang peningkatan gaji kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Menurut Siregar & Pasaribu (2022) yang menjelaskan pendapatnya Mangkunegara bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan berhak mendapat perlakuan terbaik agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai (Beno & Irawan, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Ayubi & Ali (2020) yang menjelaskan pendapatnya Abraham Maslow bahwa Motivasi kerja merupakan kekuatan (*energi*) yang dapat menimbulkan tingkat persintensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun di luar

individu”. Hasil dari penelitian terdahulu oleh Beno dan Irawan (2019), Kusumayanti, dkk. (2020), Andayani dan Tirtayasa (2019), Rahmli, dkk. (2021), Prabowo & Laily (2020), Kurniaawan, dkk. (2019), Rosmaini & Tanjung (2019) mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Syahputra, dkk. (2020), Siswanto (2019), Suhardi (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Adha, ddk. (2019), Sinaga & Hidayat (2020) mengemukakan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Mirza, dkk. (2021), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma *social* yang berlaku Syahputra, dkk (2020). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Beno dan Irawan (2019), Ramli, ddk. (2021), Kusumayanti, ddk. (2020), Mirza, dkk. (2021), Athar (2020) mengemukakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Syahputra, dkk. (2020), Illanisa, dkk. (2019), Ichsan, dkk. (2020), Setiyani (2020), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ningsih, ddk. (2020), menyatakan

bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Arisanti, dkk. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Hidayat, (2020). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Beno dan Irawan (2019), Ayubi & Ali (2020), Athar (2020), Dea, dkk. (2020), Feel, dkk. (2018) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti Adha, dkk. (2019), Hidayat (2020), Krisnaldy, dkk. (2019), Suhardi (2019), Malau & Wasiman (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ningsih ddk (2020), Kusumayanti dkk (2020), Nabawi (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Safira & Rozak (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah sebagai keyakinan keseluruhan karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka Siregar & Pasaribu, (2022). Hasil dari penelitian terdahulu

oleh Agustyna & Prasetio (2020), Safira & Rozak (2020), Ramadhan & Prasetio (2020), Hamida, ddk. (2020), Pratiwi & Muzakki (2021), Junaedi, ddk. (2021) menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Siregar & Pasaribu (2022), Ashar & Murgianto (2019), Hamida, dkk. (2020), Negara & Febrianti (2019), mengemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Hadiyanti & Prasetio (2020) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Diana & Diana & Frianto (2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian yang mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada pegawai PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo. Dengan berjalannya waktu dan bertambahnya usia, pada saat ini PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo sedang mengalami penurunan kinerja karyawan nya yang dapat dilihat dari pencapaian target kerja dari perusahaan.

Berdasarkan terjadinya permasalahan gap yang terjadi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo adalah adanya sistem rolling karyawan yang keluar masuk bekerja yang terjadi hampir setiap bulannya dan penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari pencapaian target kerja perusahaan. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian

ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Beno dan Irawan (2019) serta Agustyna dan Prasetyo (2020), Yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Beno dan Irawan (2019) serta pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt great citra lestari Agustyna & Prasetyo (2020), Dalam penelitian tersebut memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Beno dan Irawan (2019) terletak pada penambahan variabel Persepsi dukungan organisasi serta perbedaan subjek penelitian, Dimana penelitian sebelumnya berada di PT. penindo II teluk bayur padang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Rawalo.

Berdasarkan latar belakang masalah serta hasil penelitian terdahulu, Peneliti akan melakukan penelitian kembali terkait dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Rawalo. Dan oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT HTC RAWALO”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai maka penelitian memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Populasi pada penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang ada pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo.

2. Variabel yang akan diteliti dibatasi ialah variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tujuan tersebut maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut

a. Bagi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Htc Rawalo diharapkan hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan dapat untuk pertimbangan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian dapat memberikan tambahan referensi ilmu ekonomi, Khususnya manaajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan acuan keperpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.