BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin meningkat. Hal ini tidak bisa dihindari oleh perusahaan, pelaku bisnis dituntut melakukan suatu inovasi baru untuk mencapai tujuan dari setiap perusahaan yaitu mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dan mengharapkan laba terus meningkat. Memiliki sumber daya manusia peran pokok atas perubahan tersebut, sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas harus dikelola dan dipertahankan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menggambarkan hasil dari sesuatu proses yang mengacu serta diukur sepanjang periode waktu tertentu bersumber pada keputusan ataupun persetujuan yang sudah diresmikan. (Emron Edison dkk 2017:50)

Kinerja merupakan proses perilaku seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang maksimal maka kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Menurut yang terjadi di lapangan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3 bahwa fenomena yang ada yaitu rendahnya kinerja karyawan, terlihat dari kurangnya kualitas kerja, kemampuan karyawan yang kurang dalam mengerjakan tugas tepat waktu, pendapatan yang mengalami peningkatan serta penurunan, dan kurangnya kerja sama antar team.

PT. Kalbe Farma Tbk, menjadi industri farmasi, suplemen, nutrisi serta pelayanan kesehatan yang bertempat dekat jakarta, indonesia. PT. Kalbe Farma

Tbk, Cabang Jakarta 3 bergerak dibidang khusus *beverage* (minuman) yang bernutrisi. “Menjadi perusahaan produk kesehatan indonesia terbaik dengan skala internasional yang didukung oleh inovasi, merek yang kuat dan manajemen yang prima.” Merupakan visi yang telah tertanam pada perusahan. Seiring berjalannya waktu PT. Kalbe Farma Tbk, Sudah membangun kekuatan studi serta pengembangan dalam bidang formulasi obat generik serta menunjang peluncuran produk konsumen dan nutrisi yang inovatif. Agar mencapai visi yang sudah ditanamkan perusahan, perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang cukup dan memiliki sumber daya manusia yang baik. Ketidakstabilan kemampuan karyawan pada PT. Kalbe Frama Tbk, Cabang Jakarta 3 dapat dilihat dari peningkatan dan penurunan terget serta pendapatan disetiap bulan selama 2 (dua) tahun belakang yaitu:

Tabel 1.1

Target dan Pendapatan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3

Januari – Desember 2019 - 2020

NO	BULAN	TARGET	PENDAPATAN	BULAN	TARGET	PENDAPATAN
1.	Jan-19	Rp 4.659.811.279	Rp 6.509.617.911	Jan-20	Rp 7.518.223.663	Rp 6.078.191.557
2.	Feb-19	Rp 5.091.470.837	Rp 6.477.793.735	Feb-20	Rp 7.556.423.552	Rp 7.567.807.125
3.	Mar-19	Rp 7.453.581.676	Rp 7.606.308.743	Mar-20	Rp 9.300.667.747	Rp 10.073.579.164
4.	Apr-19	Rp 7.266.398.170	Rp 10.612.489.509	Apr-20	Rp 9.222.301.438	Rp 10.337.519.203
5.	Mei-19	Rp 7.962.650.022	Rp 10.018.259.156	Mei-20	Rp 8.645.935.631	Rp 2.707.837.762
6.	Jun-19	Rp 5.473.061.983	Rp 5.084.247.226	Jun-20	Rp 7.074.675.453	Rp 3.400.539.428
7.	Jul-19	Rp 5.073.966.596	Rp 7.466.617.851	Jul-20	Rp 7.421.727.400	Rp 3.411.134.574
8.	Agu-19	Rp 5.072.793.018	Rp 7.383.850.903	Agu-20	Rp 7.926.641.227	Rp 5.451.896.692
9.	Sep-19	Rp 5.776.645.759	Rp 6.980.397.594	Sep-20	Rp 8.273.013.199	Rp 4.737.050.162
10.	Okt-19	Rp 6.131.564.917	Rp 9.200.415.223	Okt-20	Rp 8.281.433.401	Rp 6.042.768.882
11.	Nov-19	Rp 5.493.447.055	Rp 9.939.756.824	Nov-20	Rp 8.339.671.371	Rp 6.535.782.304
12.	Des-19	Rp 5.528.440.298	Rp 6.979.390.827	Des-20	Rp 8.443.331.230	Rp 5.565.925.538

Sumber : Laporan Sumber Data Pt Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3 2021

Tabel 1.1 merupakan data yang dapat kita lihat, bahwa target dan pendapatan pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3, bulan Januari-

Desember 2019 serta Januari-Desember 2020. Jika dilihat target dan pendapatan mengalami peningkatan dan penurunan di setiap bulannya, pada bulan mei 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis. Dapat disimpulkan bahawa kinerja karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Apakah saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan	11	9	20
2.	Saya selalu berperan aktif dipekerjaan team	9	11	20
3.	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan instansi	12	8	20
4.	pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	7	20
5.	Apakah saya kurang telliti dalam mengerjakan tugas	6	14	20

Sumber : data diolah peneliti 2021

Bersumber pada hasil prasurvey pada tabel 1.2 menjelaskan kalau perusahaan ini masih kurang dalam menanggapi tentang kinerja para karyawan, terlihat pada prasurvey diatas yaitu masih banyak pekerja yang tidak meyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah di tentukan, serta masih banyak karyawan yang tidak berperan aktif dalam pekerjaan team.

PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3 membutuhkan karyawan yang berkinerja besar untuk tingkatkan produktivitas perusahaan. Sebab kinerja

yang masih belum maksimal tidak bisa menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada perusahaan. (menurut Mahmudah Enny W 2019:115) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan, ilmu, rancangan kerja, perilaku, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepepimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa puas atas prestasi kinerja saya	8	12	20
2.	Apakah rekan kerja yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	11	9	20
3.	Apakah Bapak/Ibu bisa fokus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	10	10	20
4.	Apakah saya merasa puas dengan rekan-rekan kerja saya disini	5	15	20

Sumber : data diolah peneliti 2021

Hasil prasurvsey diatas pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3, melihat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya dukungan antar sesama karyawan, dan karyawan tidak bisa fokus mengerjakan dalam kondisi apapun.

Menurut Kelth Davis, Wexley, dan Yuki buku penerbit remaja rosdakarya (2017) yang berjudul manajemen sumber daya manuasia perusahaan, kepuasan kerja adalah perasan mendukung atau tidak mendukung karyawan terkat dengan

pekerjaan dan kondisi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pertama faktor pengawai seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan,interaksi sosial dan hubungan kerja.

Tabel 1.4

Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

PT. Kalbe Farma, Tbk, Cabang Jakarta 3

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Saya dapat bekerja sama dengan team dalam menjalankan pekerjaan	15	5	20
2.	Saya mudah mendapatkan ATK di ruang kerja	14	6	20
3.	Team kerja saya selalu aktif bekerja dan mampu bekerja sama	10	10	20
4.	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja	12	8	20
5.	Rekan kerja saya membantu saya jika tidak/kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan	9	11	20

Sumber : data diolah peneliti 2021

Hasil pra survey pada tabel 1.4 diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik masih kurang baik karena masih banyak karyawan yang kurang nyaman dengan ruang kerjanya dan lingkungan kerja non fisik karena karyawan masih bersifat individual tidak membantu sesama karyawan.

Menurut Mahmudah Enny (2015;56) mengatakan yang dimaksud lingkungan kerja ialah seluruh benda yang ada disekitar pekerja serta yang bisa

mempengaruhi dirinya ketika menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya ialah music, kebersihan dan lain-lain, setiap perusahaan harusnya mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Tabel 1.5

Hasil Prasurvey Disiplin Kerja

PT. Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan	11	9	20
2.	Saya memberikan alasan jika terlambat datang ke tempat kerja	10	10	20
3.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya	13	7	20
4.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik	14	6	20

Sumber : data diolah peneliti 2021

Kurangnya disiplin kerja pada karyawan dapat dilihat pada hasil pra survey diatas tabel 1.5 yaitu masih banyak pekerja yang hadir ketempat kerja tidak tepat pada waktunya serta masih banyak pekerja yang tidak memberikan alasan jika terlambat datang ketempat kerja.

Menurut Keith Davis (1985-366) dalam buku manajemen sumber daya manusia dan perusahaan (2017) bahwa disiplin kerja bisa dimaksud selaku penerapan manajemen buat memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan salah satu potensi karyawan yang penting untuk meningkatkan kinerja. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan

yang tinggi. Disiplin dapat dilihat pada bagaimana karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Terdapat banyak penelitian yang sudaah dilakukan lebih dulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta disiplin kerja yang bisa dilihat pada *Research Gap* dibawah ini:

Tabel 1.6

Research Gap

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian Terhadap Kinerja	Hasil Penelitian Terhadap Kepuasan Kerja
1	Lingkungan Kerja	Haby Bagus Prasetyo, C Sri Hartati, dan Soenarmi (2020)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Hartati Nugrahaningsih (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Mohamad Ikrom (2019)		Tidak Berpengaruh
		Muhammad Ali Tamim (2019)	Tidak berpengaruh	
2	Disiplin kerja	Alfian Alwi dan Indra Suhendra (2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Hartanti Nugrahaningsih (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar (2018)	Tidak berpengaruh	

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan latar belakang diatas alasan peneliti memilih judul "Pengaruh Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung Pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3" ialah karena menurut sudut pandang peneliti, lingkungan kerja dan

disiplin kerja ialah variabel yang mempengaruhi kinerja disebuah perusahaan. Dan alasan peneliti memilih PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3 sebagai objek penelitian adalah karena melihat fenomena kinerja karyawan yang masih kurang baik dan fenomena tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang serta referensi dari peneliti terdahulu maka dari itu peneliti berkeinginan meneliti permasalahan tersebut dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KALBE FARMA, TBK CABANG JAKARTA 3.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun peneliti, terciptalah perumusan masalah sebagai sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakaarta 3?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kalbe Farma, Tbk, Cabang Jakarta 3?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3?

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melaui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Menganut pada latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan jika penelitian ini bertujuan untuk:

1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.
3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadp kinerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.
4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.
5) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma Tbk, Cabang Jakarta 3.

6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3.

7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kalbe Farma, Tbk Cabang Jakarta 3.

2. Keguanaan Penelitian

1) Untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi refrensi serta mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja guna menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan.

2) Untuk Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini mampu memperbanyak kepustakaan serta menyajikan referensi mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja untuk menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan.

3) Untuk Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dalam bidang SDM khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja guna menumbuhkan Kinerja Karyawan perusahaan, serta dapat menjadi bekal peneliti untuk terjun ke dunia kerja.

4) Untuk Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi ataupun gambaran guna melakukan atau menjalankan penelitian berikutnya.