

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Objek Penelitian**

#### **1.1.1. Profil Umum PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**

PT INOAC didirikan di Jepang pada tahun 1926. Sejak memasuki bisnis di Indonesia pada tahun 1973, PT Inoac terus menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memberikan layanan pelanggan yang berkualitas serta kepuasan pelanggan. Tahun 2016, PT Inoac memulai produksi pipa HDPE merek "INOAC" kami di PT.Inoac Polytechno Indonesia (IPI). Pada Januari 2019, PT. Inoac Construction Material Indonesia (ICMI) dipisahkan dari IPI dan memulai bisnis khusus dalam memproduksi & Memasok pipa HDPE.

Setelah mulai memproduksi ban dan tabung untuk sepeda, dengan "Merek IRC" sejak 1926, INOAC Group sekarang menjadi pemasok komprehensif poliuretan, karet, plastik dan komposit, melampaui batas waktu dan batas.

Salah satu perusahaan inti dalam grup INOAC, yang mengkhususkan diri dalam bisnis perumahan, konstruksi, teknik sipil, dan lingkungan. Sebagai salah satu anggota INOAC, PT Inoac selalu melanjutkan tantangan dengan filosofi dasar kami yaitu "Innovative & Action" yang merupakan asal muasal nama perusahaan, dengan ide inovatif yang tidak terkungkung oleh semangat tradisional dan frontier mengejar bidang baru. PT Inoac menyediakan berbagai macam produk dan layanan berkualitas tinggi secara global untuk mewujudkan lingkungan hidup yang aman dan nyaman.

#### **1.1.2. Logo Perusahaan**



**Gambar 1.1 Logo PT Inoac Polytechno Indonesia**

*Sumber: Website ([www.inoac.co.jp](http://www.inoac.co.jp))*

Makna dari logo INOAC adalah "Innovation and Action".

### 1.1.3. Visi dan Misi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang

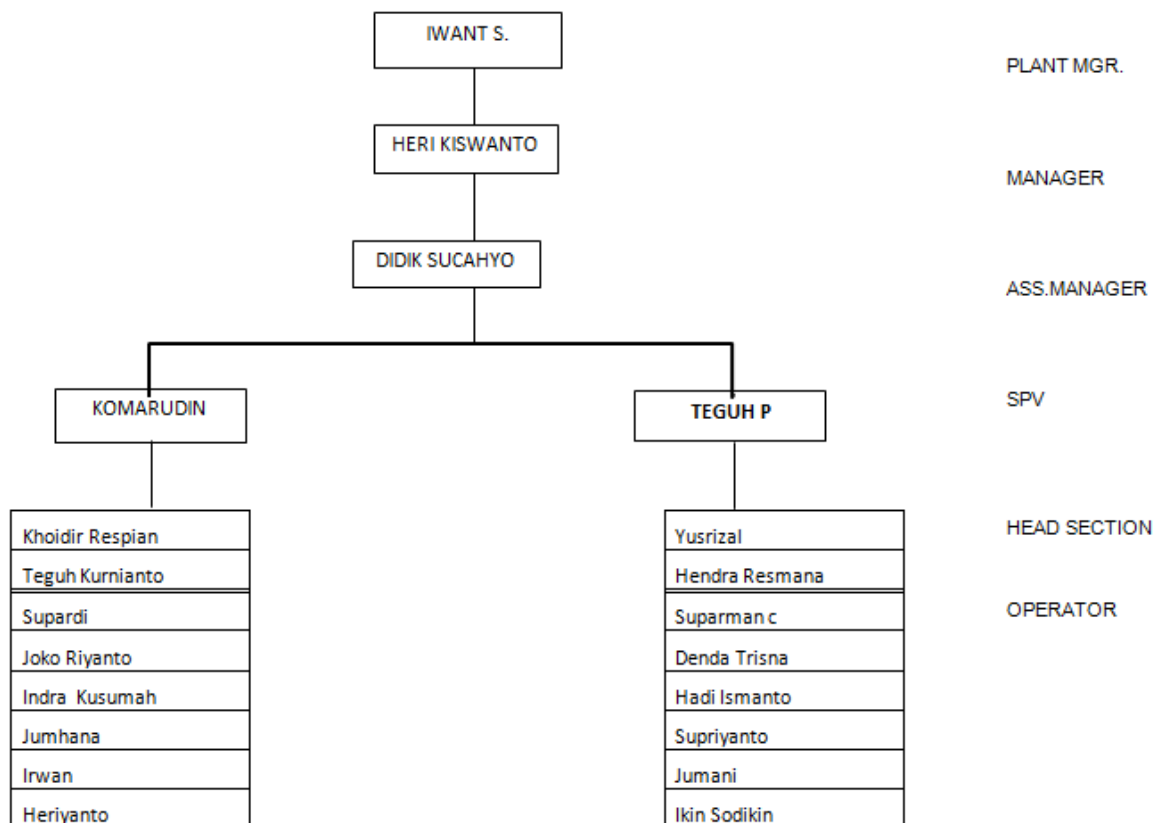
#### a. Visi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang

Menjadi perusahaan polyurethane (polimer) terbaik dan plastik produsen, dengan ramah lingkungan di indonesia.

#### b. Misi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang

Untuk menyediakan produk alternatif, interior desain, dengan kualitas tertinggi, harga yang kompetitif dan tidak membuat polusi industri.

### 1.1.4. Struktur Organisasi



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Divisi Produksi**

*Sumber:* HRD PT. Inoac Polytechno Indonesia

## 1.2. Latar Belakang

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian

utama dan tentunya kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti & Siswadi (2017) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu, dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional.

Selain itu, Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan pada perusahaan atau organisasi, dimana keberhasilan tersebut dipengaruhi kinerja karyawan. Dalam jurnal Rumpak & Bahari (2016) kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika raelisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Pada akhirnya, setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini.

Salah satu perusahaan multinasional yang membuka cabangnya di Indonesia yakni PT. Inoac Polytechno Indonesia (IPI) yang berpusat di Jepang. Menjadi perusahaan yang bersaing di era globalisasi tentunya tidak mudah, khususnya jika memiliki cabang di beda negara. Agar produk yang dihasilkan tetap berkualitas dan memenuhi standar, maka kinerja karyawan khususnya yang berada pada divisi produksi harus diperhatikan. Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia (IPI) divisi produksi, penulis melakukan wawancara dengan HRD Supervisor PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang. Setelah diberikan pertanyaan, *“Menurut pandangan Anda pribadi,*

*bagaimana kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Inoac selama ini? Apakah sudah memuaskan atau tidak?”.* Narasumber tersebut menyatakan bahwa, *“Alhamdulillah tidak ada kendala, kinerja nya bagus, sudah memuaskan secara produktifitas karyawannya”*. Dari jawaban tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan di divisi tersebut berjalan dengan lancar.

Kualitas kinerja karyawan yang sudah baik tersebut tentunya mempengaruhi banyak hal, salah satunya yakni faktor lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2018:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, keberadaan lingkungan kerja disuatu perusahaan yang nyaman bagi karyawan akan memberikan pengaruh yang positif bagi terlaksananya segala aktifitas kerja serta sarana penunjang bagi karyawan dalam meningkatkan keratifitas dalam bekerja. Sehingga dapat diaktakan bahwa lingkungan kerja ini mampu mendukung keberlangsungan kerja dan kenyamanan karyawan di perusahaan, dan juga hubungan dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu sudah sepatutnya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai untuk karyawannya demi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. Inoac Polytechno Indonesia (IPI) divisi produksi, penulis pun bertanya kepada narasumber, *“Kinerja yang menurut Anda memuaskan, kira-kira apakah ada sangkut pautnya dengan kondisi lingkungan kerja?”*. Adapun tanggapan narasumbernya yakni sebagai berikut, *“Tentu, karena secara hubungan karyawannya kental dengan kekeluargaan sehingga karyawan disini nyaman untuk bekerja”*. Selanjutnya pun bertanya, *“Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada divisi produksi PT. Inoac? Seperti suasana kerjanya, hubungan antar karyawanna, dan fasilitas kerja yang tersedia”*. Narasumber pun menjawab, *“Cukup baik, setiap tahunnya ada quality control, untuk suasananya kerja kental dengan kekluargaan, hubungan antar karyawannya baik, fasilitas yang disediakan perusahaan ada fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan”*.

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Veithzal & Ferawati (2017) mengemukakan bahwa: *“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 sosial yang berlaku*". Kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada di perusahaan, penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah karyawan yang paling sulit untuk dihadapi perusahaan.

Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, dengan adanya disiplin kerja bukan hanya untuk melihat semangat kerja karyawannya tapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan tercapai dan hasil produksi yang tinggi. Untuk memastikan hal ini, penulis pun bertanya kepada narasumber, *"Bagaimana dari segi disiplin kerja pada divisi produksi PT. Inoac sudah bagus atau belum? Jika sudah bagus kira-kira bagaimana cara untuk mempertahankannya, dan jika belum bagus, dari segi apa harus ditingkatkan?"*. Adapun jawaban narasumber yakni, *"Disiplin kerja tidak ada kendala absensi karyawan bagus. Perusahaan memberikan apresiasi berupa bonus yang dilihat rekapan tahunan absensi. Peraturan yang ada dari perusahaan untuk apresiasi karyawan terkait absensi"*.

Ternyata lingkungan kerja dan disiplin kerja ini pengaruhnya dapat diperkuat dengan adanya keterlibatan karyawan menjadi mediator yang mempengaruhi efek lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kahn dalam Maslikhah (2018), keterlibatan karyawan yaitu proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas kerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan. Dalam kondisi ini seseorang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik maupun emosional selama melaksanakan performa kerjanya di perusahaan. Karyawan yang terlibat akan keterkaitan terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan bagian yang tidak terpisah untuk mendapatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian Wibowo (2013) keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa

memiliki, merasa lebih bertanggung jawab dan pada saatnya dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui gambaran awal mengenai keterlibatan karyawan divisi produksi di PT. Inoac Polytechno Indonesia (IPI), penulis bertanya kepada narasumber, *“Dari sudut pandang ibu sendiri, bagaimana karyawan pada divisi produksi PT. Inoac, baik antar sesama rekan kerja atau antara bawahan dengan atasan?”*. Adapun jawaban narasumber yakni, *“Kita semua saling merangkul satu keluarga saling ngajarin, diluar kerja pun kekeluargaannya kuat”*. Selain itu diawal narasumber juga menyatakan perihal kedekatan antar karyawan dan interaksi yang beliau lakukan dengan karyawan, yakni *“Untuk interaksi kepada karyawan di divisi produksi cukup baik, karyawannya juga mau berinteraksi dengan yang lain dan mau cerita juga ke saya soal kesulitan dikerjaan”*.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu perusahaan, tak terkecuali pada PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang. Seorang karyawan sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan bersiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan karyawan akan semakin terasa penting dalam meningkatkan performa perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan lah yang menjadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi. Hasil wawancara terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang baik, hal ini kemungkinan besar dikarenakan mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman terlihat dari adanya suasana kekeluargaan, hubungan yang baik antar karyawan atau dengan atasan, serta fasilitas yang memadai. Dilihat dari segi kedisiplinan karyawan divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang dikategorikan baik. Dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan karyawan yang baik ini maka kinerja karyawan yang didapatkan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang menjadi baik pula. Mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia sudah tergolong baik, muncul lah ide untuk meneliti lebih jauh faktor apa saja yang bisa membuat PT. Inoac Polytechno Indonesia bisa sebegus ini. Demi mendapatkan

gambaran yang lebih spesifik, maka penelitian ini akan membahas “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang) ”.**

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Bagaimana lingkungan kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang ?
- b. Bagaimana disiplin kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang ?
- d. Bagaimana keterlibatan karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang ?
- e. Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan memediasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
- d. Untuk mengetahui bagaimana keterlibatan karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
- e. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan memediasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

Kemudian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya :

### **1.5.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang sejauh mana pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada Divisi Produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang. Selain itu penelitian ini memberikan kontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5.2. Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang dalam merumuskan kebijakan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan keterlibatan karyawan guna meningkatkan kinerja para pegawainya.

## **1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas pada setiap bab, ada pun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Isi bab ini meliputi : objek penelitian, latar belakang, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, singkat, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik sumber daya manusia dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel



*intervening*. Hasil rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

### **BAB IV HASIL PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengujian, hasil analisa, dan pembahasan analisis data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab – bab yang sebelumnya.