

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap unggul dan kompetitif. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang memiliki peran penting dalam perekonomian

Perusahaan tersebut diharuskan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karna sangat dibutuhkan agar supaya karyawan mempunyai perilaku dan sikap yang baik kepada Perusahaan dengan harapan apa yang menjadi tujuan Perusahaan industri itu terpenuhi, karna Kemampuan karyawan tergambar dari kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan tersebut ialah suatu model bagi Perusahaan guna memenuhi tujuan tertentu.

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi secara umum didefinisikan sebagai proses yang melibatkan para pemimpin senior dalam menetapkan rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan mengembangkan metode serta inisiatif untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kualitas kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Sedangkan strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan dan memajukan pegawai agar dapat mengubah kemampuan kerja, pemikiran dan keterampilan lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Strategi merupakan kinerja karyawan yang dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu penyelenggaraan rapat kerja Perusahaan guna mengevaluasi dan memberikan arahan kepada karyawan, serta memberikan penghargaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam (Hendri, 2021)

Produktivitas karyawan adalah ukuran dari seberapa efisien dan efektif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan sebagai banyak output atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan sumber daya yang mereka gunakan, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya Perusahaan lainnya. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan Perusahaan. Misalnya, dalam lingkungan manufaktur, produktivitas karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah unit produk yang diproduksi dalam satu jam kerja di sektor layanan, produktivitas karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah pelanggan yang dilayani atau pendapatan yang dihasilkan per jam kerja dalam.

Produktivitas karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja keseluruhan Perusahaan. Karyawan yang produktif cenderung menghasilkan lebih banyak nilai tambah bagi Perusahaan, meningkatkan keuntungan, memperkuat daya saing, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Di sisilain, produktivitas karyawan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan, biaya tambahan, dan kehilangan pelanggan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, alat, dukungan ,dan lingkungan kerja yang sesuai untuk mencapai potensi mereka secara optimal. ini melibatkan pengembangan program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang teratur, pengelolaan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, serta penerapan sistem insentif dan penghargaan yang mendorong karyawan untuk mencapai Tingkat produktivitas yang tinggi.

Peningkatan produktivitas karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. karyawan yang produktif tidak hanya meningkatkan efesiensi operasional Perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan jangka Panjang. dengan meningkatkan produktivitas karyawan, Perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, memperkuat posisi mereka di pasar, dan memenuhi tuntutan pelanggan dengan lebih baik. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan produktivitas karyawan. ini melibatkan identifikasi dan pengembangan keterampilan karyawan, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, promosi

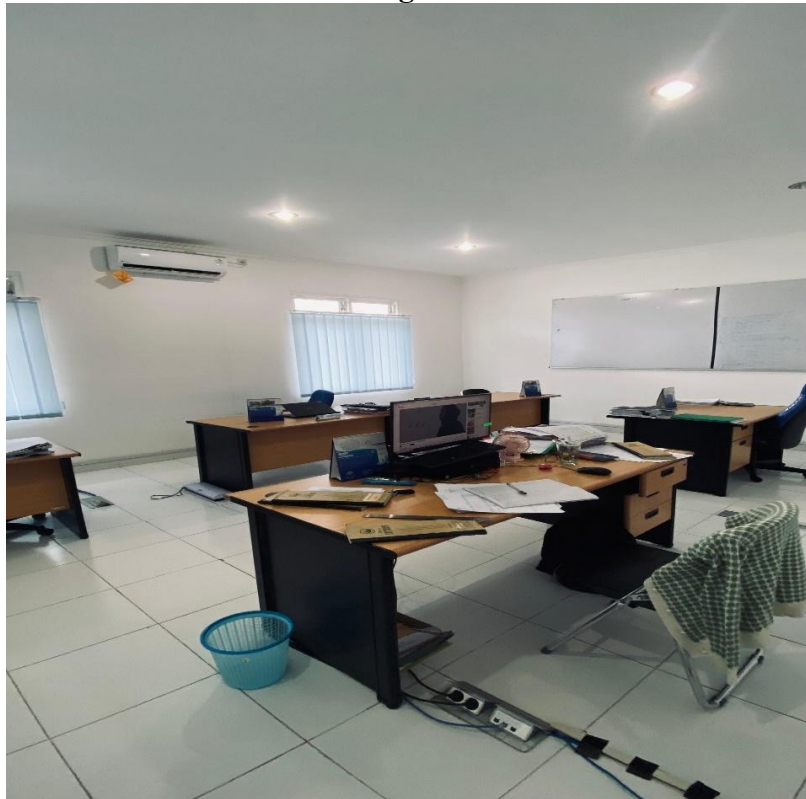
keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan penggunaan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Djuwita *et.al*, 2024).

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengenai kinerja karyawan pasti memiliki hambatan atau masalah yang akan selalu muncul dan harus diselesaikan oleh manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat menjadi penghambat manajemen perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dengan mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat manajemen bisa mengambil keputusan dengan baik, dan harapannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Komunikasi yang baik perlu dibangun dalam suatu organisasi maupun dalam Perusahaan juga dapat kita bangun antar sesama. Agar tercipta hubungan yang baik di dalam lingkungan tersebut dalam. komunikasi dan keterbukaan inilah yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Tentunya, kinerja karyawan semakin meningkatkan apabila manajemennya juga baik. Saat bekerja pastinya karyawan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaannya sendiri.

Dalam lingkungan kerja dijelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (Pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (Kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll) . Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1. 1
Ruangan FA



Sumber : Dokumentasi Penelitian, 2024

PT. Citra Sawit Mandiri yang berlokasi di Labuhanbatu, Sumatera Utara, merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berfokus pada pengelolaan kebun kelapa sawit hingga menghasilkan tandan buah segar (TBS) berkualitas tinggi. Namun, berbeda dengan Perusahaan sawit lainnya, Tetapi PT. Citra Sawit Mandiri tidak mengolah hasil panennya menjadi minyak kelapa sawit (CPO). Sebaliknya, TBS yang dihasilkan langsung dijual ke pabrik pengolahan kelapa sawit terdekat.

PT. Citra Sawit Mandiri adalah perusahaan yang berlokasi di Kab. Labuhanbatu dan berfokus pada pengelolaan kebun kelapa sawit hingga menghasilkan tandan buah segar yang berkualitas tinggi. Berbeda dengan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) yang merupakan perusahaan milik negara yang

mengelola dan memasarkan berbagai komoditas perkebunan kelapa sawit. Dengan skala operasi yang lebih besar dan beragam, PTPN memiliki jaringan distribusi yang luas baik di dalam maupun luar negeri. Sedangkan PT. Citra Sawit Mandiri adalah perusahaan swasta yang tidak mengolah sendiri hasil panennya dan hanya menghasilkan tandan buah segar, TBS yang dihasilkan langsung dijual ke pabrik pengolahan kelapa sawit terdekat. Tetapi PT. Citra Sawit Mandiri berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi operasional dan strategi bisnis melalui penerapan teknologi terbaru.

PT. Citra Sawit Mandiri dikenal sebagai salah satu Perusahaan yang berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi operasional dan strategi bisnis melalui penerapan teknologi terbaru dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia. PT. Citra Sawit Mandiri juga terlibat dalam kegiatan konsultasi manajemen dan layanan profesional lainnya, yang bertujuan untuk membantu Perusahaan lain dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional mereka. PT. Citra Sawit Mandiri merupakan Perusahaan yang menghadapi tantangan signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja karyawannya. Di Tengah tuntutan untuk mencapai target yang lebih tinggi, Perusahaan menyadari bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu atau pelatihan, tetapi juga pada lingkungan kerja yang memadai. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja di PT. Citra Sawit Mandiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Citra Sawit Mandiri, yang beroperasi di sektor agribisnis, menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola kinerja karyawan guna mendukung keberhasilan operasional dan mencapai target bisnis. Sebagai perusahaan yang

bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, produktivitas dan efisiensi karyawan memiliki peran penting dalam menentukan hasil panen, kualitas produk, dan kelancaran proses distribusi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas utama perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Citra Sawit Mandiri menyadari pentingnya membangun budaya kerja yang produktif dan kondusif. Tantangan yang sering dihadapi adalah minimnya keterampilan teknis, kurangnya motivasi kerja, dan komunikasi yang tidak efektif antar tim. Selain itu, karakteristik operasional di lokasi perkebunan yang terpencil memerlukan pendekatan khusus dalam manajemen karyawan, terutama dalam hal pelatihan, kesejahteraan, dan pembinaan.

Strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri ini menjadi langkah yang strategis untuk mengatasi permasalahan ini. Dimana PT. Citra Sawit Mandiri telah mengidentifikasi kebutuhan untuk mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi guna meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan. Selain itu, perusahaan juga berfokus pada upaya menciptakan sistem insentif yang adil dan berbasis capaian kinerja. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain aspek pelatihan dan insentif, PT. Citra Sawit Mandiri juga menaruh perhatian pada komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Melalui pertemuan rutin dan forum diskusi terbuka, perusahaan berusaha membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan pengembangan potensi individu. Dengan

pendekatan yang terintegrasi, strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri bertujuan untuk menciptakan tim kerja yang profesional , efisien, dan berorientasi pada hasil. Langkah-langkah ini diharapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan, sehingga perusahaan dapat terus bersaing dan berkembang dalam industri kelapa.

Berdasarkan hasil survei internal dan laporan kepuasan karyawan, beberapa aspek lingkungan kerja di PT. Citra Sawit Mandiri menjadi sorotan dan perlu mendapatkan perhatian serius. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti minimnya fasilitas, kurangnya ruangan para staf, pendukung pencahayaan yang kurang memadai, serta jaringan yang kurang bagus sehingga mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka. Disamping itu, terdapat pula masalah terkait dengan aspek non-fisik, seperti suasana kerja yang cenderung kurang kondusif, komunikasi antar divisi yang tidak efektif. dan kurangnya dukungan dari atasan.

Gambar 1. 2
Lingkungan PT. Citra Sawit Mandiri



Sumber : Dokumentasi Penelitian, 4 November 2024

Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi faktor penghambat bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks teori motivasi ada dua faktor dari Herzberg, faktor lingkungan kerja ini masuk dalam kategori faktor “hygiene” yang, jika tidak diperhatikan, akan menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada performa karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan Tingkat stres, menurunkan motivasi, dan menyebabkan turnover yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan Perusahaan.

Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi PT. Citra Sawit Mandiri dalam Menyusun strategi yang tepat untuk mengoptimalkan lingkungan kerja guna mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik

untuk mengangkat tentang strategi peningkatan kinerja karyawan dilihat dari perspektif lingkungan kerja.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri?

1.3 Fokus Penelitian

1. Menganalisis Strategi yang dapat diterapkan di PT. Citra Sawit Mandiri
2. Menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Citra Sawit Mandiri

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri
2. Untuk Mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Citra Sawit Mandiri

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademik untuk memahami strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen PT. Citra Sawit Mandiri dalam merancang dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja. Manajemen dapat memahami aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan suasana kerja yang lebih nyaman, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.