

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Oleh karenanya fungsi pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus-menerus dan merata agar diperoleh sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dalam melaksanakan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Pengolahan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Kasmir (2019) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu; lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena dapat menentukan

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Secara umum, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai suatu keberhasilan melalui orang lain yang tidak terlepas dari upaya positif dalam melakukan usahanya untuk mendapatkan pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (human resource management) merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ansory & Indrasari, 2018). Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai potensinya, temukan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi (Effendy & Fitria, 2020). Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari

atasan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya adalah masalah pada kinerja karyawan. Karyawan diuntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik karena kinerja yang baik dan tinggi akan menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit berkualitas yang berdiri sejak Tahun 1981 yang berkedudukan di Desa Selamat Kecamatan Tengulun Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan surat izin pendirian usaha Nomor 2/HGU/BPN/1990 dan Nomor 29/HGU/BPN/1990. Perusahaan terus mengembangkan usahanya dengan membangun pabrik kelapa sawit yang berkapasitas 30 ton per jam. Dengan menggunakan tenaga kerja, baik dari sekitar lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Untuk memperluas perusahaan ini PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari bekerja sama dengan perusahaan PT. Nilam Wangi dengan tetap menggunakan nama perusahaan PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari dengan manajemen yang berbeda. PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 100 orang karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang yaitu dapat dilihat dalam kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lapangan terdapat kinerja karyawan yang belum optimal dan tidak maksimal atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan disebabkan adanya penurunan hasil produksi bahwa kontribusi terbesar adalah faktor manusia yaitu pada kinerja karyawannya. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya,

maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun penurunan hasil produksi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal seperti datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan (terlambat), lalu banyaknya karyawan tidak hadir tanpa keterangan (mangkir/alpa). Kemudian dari hasil pengamatan masih banyak karyawan yang mengobrol dijam kerja yang mana hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil produksi dan tentunya dapat mengulur waktu kerja. Dengan demikian, perlunya peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya ialah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Selain itu, fenomena yang terjadi pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang mengenai disiplin kerja dalam sehari-hari masih banyaknya karyawan yang belum bisa saling menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Oleh karena itu, target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai sehingga perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang sering mangkir (alpa) lebih dari lima belas (15) kali dalam setahun dengan sanksi pemberhentian kerja. Oleh karena itu tujuannya agar karyawan disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) yang menyatakan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Hazara Cipta Pesona. Fenomena terkait yang terjadi di lapangan yaitu walaupun perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja PT. Hazara Cipta Pesona tetapi masih ada karyawan yang melanggar seperti masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta karyawan yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Dan penelitian oleh Siska Agustina Dewi dan M.Trihudyatmanto (2020) yang menyatakan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara).

Selanjutnya faktor lain yang terjadi pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang yaitu lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja yang lokasinya dekat dengan perumahan yang di tempati oleh karyawan perusahaan itu sendiri dan dekat juga dengan pemukiman warga sekitar. Sehingga terdengar kebisingan oleh suara mesin-mesin pabrik dalam tempat kerja, bau yang tidak sedap disebabkan pembuangan pengolahan limbah juga suhu udara yang berudara panas karena pengaruh asap pabrik yang keluar dari dalam pabrik saat proses mengelola buah sawit tersebut membuat karyawan tidak nyaman dan kurang betah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Devi Muzdalifah Novitasari (2020) yang menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa).

Oleh karenanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja salah satunya pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). Dan penelitian oleh Linda Dwi Anggun dan Mardika Wati *et al.*, (2019) yang menyatakan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Madiun Garment.

Faktor terakhir fenomena yang terjadi pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang mengenai motivasi kerja yaitu kurangnya dorongan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan kurang merasa puas dengan motivasi yang diberikan dan fasilitas pendukung seperti ruangan tempat beristirahat juga peralatan kerja yang kurang memadai. Menjaga motivasi pegawai juga merupakan hal yang paling penting karena mendasari setiap individu untuk bertindak dan berbuat sesuatu. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Meitry Afrillia (2023) yang menyatakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat. Dengan motivasi

yang kuat dan tinggi akan memberikan rasa semangat kerja juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. Pati Sari Kabupaten Aceh Tamiang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoris

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat menjadikan masukan dan pedoman bagi peneliti sejenis sehingga dapat membandingkan teori-teori dengan kenyataan di lapangan khususnya tentang permasalahan pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber referensi mahasiswa dalam meneliti permasalahan yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Gagasan dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi dari perusahaan mengenai hal-hal yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tentunya perusahaan sangat bermanfaat sebagai bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi dalam proses skripsi ini, agar dapat

menghasilkan informasi yang penting dan bermanfaat dalam hal penanganan masalah tentang kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan.

