

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah. Pemerintah mengelola sumber daya alam untuk kemakmuran rakyat. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 33 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: “Bahwa bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. orang orang.” Salah satunya terletak di lapangan. Tanah merupakan salah satu sumber daya alam yang penting bagi kehidupan manusia.

Kementerian Pertanian (2019) terus mendukung investasi, meningkatkan output melalui inovasi teknis dan distribusi benih yang lebih baik, serta meningkatkan ekspor produk perkebunan. Industri perkebunan Indonesia sebenarnya cukup menjanjikan. Untuk mendapatkan mata uang asing bagi bangsa ini, negara memiliki kekuatan dan sumber daya untuk melayani rakyat dengan lebih baik.

Perkebunan Nusantara IX memiliki wilayah kerja di provinsi Jawa Tengah untuk menangani produk-produk utama perusahaan, yang meliputi karet, gula, tetes tebu, teh, dan kopi. Mengelola 15 unit perkebunan, 8 unit pabrik gula, 1 unit agrowisata, dan 1 unit produksi dan pemasaran produk hilir. PT Perkebunan Nusantara IX telah merestrukturisasi operasinya menjadi segmen perkebunan dan non-kebun sebagai respon terhadap perubahan lingkungan bisnis perusahaan. Transformasi kegiatan usaha unit perkebunan

antara lain penanaman tebu di lahan HGU yang dikonversi dari tanaman karet untuk memenuhi kebutuhan bahan baku tebu (sumber: ptpnix,2022)

Menurut Mappatempo (2018) menjelaskan secara umum, tujuan perusahaan didirikan adalah memperoleh laba dan memberikan kemakmuran bagi pemilik perusahaan. Menurut Rivai, (2020) Ini adalah konsekuensi alami bagi organisasi untuk terus produktif dan menghasilkan item dengan tingkat efektivitas dan efisiensi tertinggi dengan tetap mempertahankan kualitas tertinggi. Sesuai dengan pandangan tersebut, Susan (2019) menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah institusi atau perusahaan. SDM juga menjadi faktor penentu pertumbuhan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan dalam perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk memenuhi tujuan bisnis. Kinerja stafnya merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu usaha sesuai dengan berbagai kekuasaan dan tugasnya untuk memenuhi tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum dan tanpa melanggar moral dan etika.

Ketidak disiplin dalam suatu pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan tidak siap dalam menjalankan aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Indra (2022) selaku HRD PT Perkebunan Nusantara IX diperoleh permasalahan *pertama* yaitu mengenai kurangnya disiplin karyawan. Hal tersebut terlihat dari jam kedatangan karyawan yang sering terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang

telah ditetapkan. Selain itu beberapa karyawan kurang disiplin dalam menjalankan standar operasional pelaksanaan (SOP) perusahaan sebab menurut penjelasan Mangkunegara (2014) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi.

Faktor tingkat disiplin sumber daya manusia dapat digunakan sebagai standar pencapaian dan produktivitas staf, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, belum adanya bukti yang jelas apakah ketidakdisiplinan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian sebagai landasan langkah perbaikan bagi kedisiplinan PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua dimasa mendatang.

Penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya dilakukan oleh Jufrizen dkk (2021), Amri dkk (2021), Anggara dkk (2021), Burhanudin dkk (2019), Hasibuan dkk (2019), Prasetya dkk (2019), Hanafi dkk (2018), Yantika dkk (2018), dan Syafrina dkk (2017). Namun berbeda dengan hasil penelitian Aris anti dkk (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil survei awal pada bulan April 2022 dengan wawancara Bapak Indra selaku HRD PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua permasalahan *Kedua*, yang dihadapi PTPN IX Kebun Kaligua berkaitan dengan dengan etos kerja karyawan kurang terlihat bekerja serius seperti ketentuan bekerja dari perusahaan. Karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik telah teridentifikasi oleh pihak perusahaan seperti: bekerja kurang teliti, bekerja

tidak taat instruksi, tidak mau bekerja dengan rekan sekerja, semuanya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengakibatkan banyak kerugian bagi perusahaan seperti: produk yang tidak sesuai standar kualitas, produksi tidak sesuai dengan ketentuan dsb. Kurangnya etos kerja menunjukkan bahwa karyawan tidak berpihak dengan perusahaan dan tidak akan optimal dalam menyelesaikan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat

Menurut Sinamo (2011) dalam Barbutar (2021) mengatakan bahwa kumpulan kebiasaan kerja yang baik dengan landasan yang kokoh dalam nilai-nilai inti dan dedikasi penuh pada paradigma kerja yang esensial membentuk etos kerja seseorang. Oleh karena itu, etos kerja dan budaya organisasi saling terkait erat. Senada dengan itu, Darodjat (2015) menegaskan bahwa etos kerja adalah suatu kebajikan dan landasan yang meliputi motivasi, sifat inti, semangat dasar, keyakinan mendasar, kode etik, kode moral, kode etik, sikap, tujuan, dan keyakinan seseorang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa etos kerja seseorang adalah sikap dan perilaku yang menjadi ciri karakter pribadinya. Efek ini, baik positif atau buruk, dapat membujuk orang tersebut untuk dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri atau orang lain.

Temuan studi Saleha (2016) menunjukkan bahwa memperhatikan etika kerja pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Menurut Chandra (2017), etos kerja dapat diartikan kembali sebagai semangat kerja berdasarkan nilai-nilai atau standar tertentu, dan etos kerja karyawan adalah semacam semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan untuk dapat bekerja lebih efektif untuk mendapatkan nilai kehidupan yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya suatu pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diantaranya penelitian oleh: Butarbutar (2021), Nurjaya dkk (2020), Masdedeh (2019), Yantika dkk (2018). Hasil penelitian oleh Agung (2022) menyatakan etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan Syesilia & Arif, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil survei awal pada bulan April 2022 dengan wawancara Bapak Indra selaku HRD PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua permasalahan *Ketiga*, yang dihadapi PTPN IX Kebun Kaligua berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik diperoleh permasalahan bahwa lingkungan kerja fisik seperti kebersihan di kantor ruang kerja karyawan masih belum terjaga dengan baik, kemudian kurangnya penerangan di dalam ruang kantor kerja. Kemudian permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan. Misalnya dalam kerja sama antara karyawan belum efektif, kemudian kedekatan antara karyawan dengan atasan masih kurang harmonis.

Kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik akan menyebabkan karyawan tidak nyaman berada di tempat pekerjaan. Ketika karyawan tidak nyaman berada di lingkungan perusahaan akan menyebabkan terjadinya penurunan kualitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penjelasan oleh Siagian (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Semakin baik

lingkungan kerja maka kualitas pekerjaan karyawan juga akan semakin baik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Segala sesuatu di sekitar yang mungkin mengganguya melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Hubungan di tempat kerja, termasuk dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja, dapat terjadi di “lingkungan kerja non fisik” (Nurhidayah) (2018).

Menurut penelitian sebelumnya, baik aspek fisik dan tidak berwujud dari tempat kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar pada kinerja karyawan, diantaranya dilakukan oleh Manopo dkk (2022), Yuliantari dkk (2020), Burhannudin dkk (2019), Yantika dkk (2018), Hanafi dkk (2018), dan Farizki dkk (2017) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Firiani (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan Remiasa, (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian Fitriani, dkk (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maksud dari penelitian ini adalah studi pengembangan berdasarkan investigasi Yantika sebelumnya (2018) PEMKAB Bondowoso menjadi lokasi studi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja, dan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut

berpengaruh baik dan substansial terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Bondowoso dengan nilai R^2 sebesar 0,576. Penelitian ini menambahkan variable baru yaitu lingkungan kerja fisik dan non yang diambil dari penelitian oleh Fitria (2017) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran”. Penelitian ini menggunakan variabel (X1) lingkungan kerja fisik dan (X2) Lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, karena peneliti ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang lain seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dialami oleh karyawan PTPN IX Kebun Kaligua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja serta Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PTPN IX Kebun Kaligua”**

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa perumusan yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes?
2. Apakah terdapat pengaruh secara positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes?

3. Apakah terdapat pengaruh secara positif etos kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes?
4. Apakah terdapat pengaruh secara positif lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes?

C. Pembatasan masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan batasan masalah antara lain, variabel yang dibahas adalah variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), lingkungan kerja fisik dan non fisik (X3) sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian peneliti membatasi waktu penelitian pada Bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

D. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara positif etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara positif lingkungan kerja fisik

dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini relevan dengan ilmu sumber daya manusia atau human resources (HR). kebutuhan bisnis untuk sumber daya manusia (SDM), termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM), untuk memastikan bahwa semua operasi atau aktivitas dilakukan dengan lebih efektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Direktur PTPN IX Kaligua Kabupaten Brebes

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PTPN IX Kaligua kabupaten brebes untuk memberi evaluasi yang berkaitan dengan kebijakan kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan budaya disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para akademisi yang ingin menyelidiki masalah dan faktor yang sama dengan penelitian ini untuk memberikan informasi, referensi, atau literatur bagi orang-orang yang membutuhkan.

c. Bagi Peneliti

Memahami aplikasi mengaplikasikan teori yang diperoleh dari perkuliahan ke dalam dunia kerja khususnya teori manajemen sumber

daya manusia mengenai kinerja karyawan dan hal hal yang mempengaruhi.

