

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan tidak diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan tempat karyawan bekerja. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja bagian produksi yang mengawasi masalah dari input menjadi output yang terjadi di perusahaan gula.

Produksi gula yang ada saat ini baik perusahaan plat merah maupun swasta belum mencapai maksimal dikarenakan rendahnya produktivitas dan efisiensi industri. Semakin menurunnya luas areal dan produktivitas tebu yang dihasilkan petani, menjadikan pabrik gula tidak efektif dalam memproduksi gula dan mengakibatkan rendahnya produksi gula nasional.
<http://www.academia.edu>

PT Sugar Group Companies adalah salah satu perusahaan gula terbesar yang didukung dengan total lahan 94.000 Hektar. Terletak di Provinsi Lampung Tengah tepatnya di kecamatan Bandar Mataram, desa Mataram Udik. PT Sugar Group Companies Memiliki 700 karyawan yang di bagi dalam bidang produksi, marketing, accounting, personalia dan pabrik. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka PT Sugar Group Companies memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik karna kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian kinerja pada objek Perusahaan produksi, Hasil penelitian menemukan variabel motivasi yang diteliti oleh Pratama, Sudarsih & Krishnabud, (2015) ; Warnanti dan Pratama, (2014) ; Novyanti, (2015) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini di buktikan dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja yang diteliti oleh Pratama, Sudarsih & Krishnabud, (2015) ; Novyanti, (2015) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja yang diteliti oleh Warnanti & Pratama, (2014) ; Novyanti, (2015) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Sedangkan menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini dibatasi oleh tiga faktor, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan, kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2009).

Lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan

mempunyai kinerja yang baik.

Supardi (2003) dalam Potu (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Unsur-unsur lingkungan kerja adalah tutur kata diantara tenaga kerja seperti sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan juga sikap kekeluargaan diantara tenaga kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin kerja akan membuat karyawan lebih patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang ada dalam perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Siagian (2006) dalam Triwibowo (2016), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki, dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koomperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) dalam Triwibowo (2016), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi kerja yang baik.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi sangat diperlukan untuk membangun semangat kerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hasibuan (2011), menyatakan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan Sopiah (2008), menyatakan motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud adalah produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berbeda dengan Fathoni (2006), motivasi adalah proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi. Artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya.

Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam membangun kinerja karyawan yang baik. Dalam penelitian Liana & Irawati (2014) mengatakan bahwa pada Perusahaan Air Minum Malang terdapat masalah dalam kinerja karyawan dan juga motivasi dari karyawan. Kurangnya motivasi mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja dan berdampak terhadap produksi perusahaan. Hasil penelitian Pattnama (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian Triwibowo (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya terhadap kinerja karyawan pada objek perusahaan produksi dengan mengambil beberapa variabel yang tingkat konsistensi dan signifikan yang tinggi terhadap kinerja yaitu disiplin dan motivasi. Kemudian peneliti menambahkan satu variabel lingkungan kerja dari peneliti Krishnabud, (2015). Variabel lingkungan kerja ini perlu dipertimbangkan untuk diteliti karena masih jarang digunakan oleh peneliti untuk penelitian terhadap objek perusahaan produksi dan untuk menciptakan model penelitian baru yang belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dengan memberi judul penelitian ini: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sugar Group Companies Lampung”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian personalia di PT Sugar Group Compenies?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian personalia di PT Sugar Group Compenies?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian personalia di PT Sugar Group Compenies?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian personalia di PT Sugar Group Compenies?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan batasan-batasan masalah yang ada agar penelitian ini dapat dilakukan lebih terarah. Adapun pembatasan masalahnya sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Sugar Group Compenies.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sugar Group Compenies.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sugar Group Compenies.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sugar Group Compenies.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sugar Group Compenies.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut:

1. Bagi PT Sugar Group Compenies

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai acuan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk memahami penerapan teori dan praktek khususnya dibidang manajemen (SDM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.