

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada masa sekarang ini pembangunan di sektor perekonomian mengalami perubahan yang cukup meningkat. Hal ini bisa dilihat dari berubahnya tingkat kesejahteraan masyarakat yang cenderung meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat timbulnya berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masyarakat sehingga hal ini tentu saja membuka kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan bisnisnya. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa di bidang perkebunan.

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang yaitu PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B) yang bergerak di bidang Perkebunan kelapa sawit tujuannya untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam bisnis perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit didatangkan ke Indonesia oleh pemerintahan Hindia Belanda pada tahun 1848. Beberapa bijinya ditanam di kebun raya Bogor. Pada saat yang bersamaan meningkatlah permintaan minyak nabati akibat Revolusi Industri pertengahan abad ke-19. Dari sini kemudian muncul ide membuat perkebunan kelapa sawit berdasarkan tumbuhan. Kelapa sawit adalah tumbuhan industri penting penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Perkebunan menghasilkan keuntungan besar sehingga banyak hutan dan

perkebunan lama dikonversi menjadi perkebunan kelapa sawit. Indonesia adalah penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia.

Perkebunan kelapa sawit PT. Roempoen Enam Bersaudara (R6B) merupakan perkebunan yang salah satunya berkembang di Kec. Sungai Rotan. Tidak hanya PT. R6B saja yang berkembang di Kec. Sungai Rotan yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat tetapi PT. R6B mempunyai kelebihan tersendiri. Dimana PT. R6B mempunyai karyawan yang berkualitas sehingga menghasilkan minyak sawit yang baik dan berkualitas dari pada PT lain. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan PT R6B berusaha dapat terus berkembang dan mempunyai kualitas yang lebih baik.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha dalam mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan itu sendiri. Tidak hanya itu saja didalam era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat, kemampuan dalam bisnis perkebunan kelapa sawit sangat memerlukan manajemen yang berkaitan dengan perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perkebunan pasti membutuhkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu perubahan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap berarti bagi perusahaan karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditambihkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>3</sup>

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, ada pun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas lagi, bukan hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan

---

<sup>1</sup> Bintoro, M.T. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media,2017), Hlm. 15

<sup>2</sup> Manullang, M, *Dasar Dasar Manajemen*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2005), Hlm.17

<sup>3</sup> Anawar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusiain Perusahaan*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2013), Hlm. 67

berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>4</sup>

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui nilai mutu dengan menguji atau membandingkan apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan tidak sesuai dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan dengan rencana yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pengerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.<sup>5</sup>

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etika kerja. Dalam memimpin kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu-individu tersebut. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa.<sup>6</sup> Etika merupakan suatu nilai tentang baik, buruk, benar dan salahnya yang berdasarkan

---

<sup>4</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,2016), Hlm. 7

<sup>5</sup> Dian, I.S. & Eddy, M.S *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal (Manajemen Universitas Kristen Perta,2015) Vol,17,No.2, 135-144

<sup>6</sup> Agung, B. Yonathan.. P & Syaharuddin Y. *Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal (Universitas Mulawarman, Samarinda, 2017),Vol 14, No.1, 1-5

prinsip-prinsip moralitas, terutama dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang menciptakan keadaan kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika.<sup>7</sup>

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi suatu organisasi karena komunikasi merupakan upaya mendorong orang lain agar menginterpretasikan apa yang diinginkan oleh seorang sehingga tercapai kesamaan dan saling pengertian. Keberhasilannya tergantung pada proses yang terjadi, dan sangat diperlukan dalam kegiatan sehari-hari, apalagi dalam dunia bisnis dan pekerjaan. Komunikasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena dari sistem operasional dan manajemen diarahkan oleh komunikasi. Dengan adanya komunikasi yang baik akan tercipta hubungan dan interaksi hidup yang harmonis dan efektif.<sup>8</sup>

Selain etika dan komunikasi kerja, lingkungan kerja juga sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah semua sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan

---

<sup>7</sup> Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2017), Hlm. 63-64

<sup>8</sup> Ikatan Bank Indonesia, *Memahami Bisnis Bank Syariah*, (PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, 2014), Hlm. 68

sebagainya) dan lingkungan perantara ( temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, musik, bau tidak sedap, warna). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.<sup>9</sup>

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas penelitian ini melibatkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja. Karena dari faktor tersebut dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik pula. Etika kerja dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Dan lingkungan kerja adalah semua sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai,

---

<sup>9</sup> Dian, I.S. & Eddy, M.S, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal (Manajemen Universitas Kristen Perta, 2015), Vol,17,No.2, 135-144

kepercayaan dan pemahaman yang berfungsi serta dilandasi dengan prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menciptakan karya yang bermanfaat.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا لِيَسِيَّمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطَنَهُ فَازْرَهُ فَاسْتَعْلَطَ سُتُوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا (٢٩)

Artinya: *“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka, kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas batangnya, tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebijakan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.”*<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> QS.Al-Fath, :29

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua halnya sudah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Penelitian yang telah dilakukan tersebut telah menjelaskan dalam dunia kerja, etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan sangatlah penting guna kelancaran dan efektifitas pekerjaan, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah ini penulis melakukan penelitian pada PT. R6B dengan judul ***“PENGARUH ETIKA KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROEMPOEN ENAM BERSAUDARA DESA PAYA ANGUS, KECAMATAN SUNGAI ROTAN, KABUPATEN MUARA ENIM”***

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim ?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim.
2. Untuk mengetahui apa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim.
3. Untuk mengetahui apa pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti dengan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menambah pengetahuan mengenai pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap

kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac.  
Sungai Rotan Kab. Muara Enim

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang menunjukkan pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil

penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN BERISI PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang definisi operasional variable, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknis analisis data.

## **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan

lingkungan kinerja karyawan PT. Roempon Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan Kab. Muara Enim.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.