

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang terjadi pada era gobalisasi saat ini, menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik. supaya kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai maka perlu adanya manajemen yang baik pula. semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang andal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.¹

Sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi ataupun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia disuatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi disebuah perusahaan untuk memicu daya saing. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dari beberapa masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap berarti bagi perusahaan karena kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi

¹Amiruddin Idris, *pengantar ekonomi sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Deepublish,2016). hlm 1.

kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasi, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu (pegawai). pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai³.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Departemen*. Menurut A.f stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu perosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

³Dr. A.A. Anwar prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (bandung : pt remaja rosdakarya, 2015) hlm 2

dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁴

Manajemen SDM dapat di defenisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan ,pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁵

Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan haruslah baik. kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupkan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁶

Lijan poltak sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

⁴Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016) hlm 8

⁵ibid hlm 7- 8

⁶ Veitzal Rivai Zainal. et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Rajawali pers, 2014), hlm 406

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan.⁸

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.⁹ Motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.¹⁰ Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau

⁷ibid hlm 480- 481

⁸ Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Jakarta: Ghalia,2004),hlm.21

⁹ Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat,2003),hlm.248

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2014), hlm.322

mendorong dari luar terhadap seseorang yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan atau mempertaruhkan kehidupan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengerahkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. jadi, motivasi kerja dapat dikatakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹¹

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal aka menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat leih sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.¹²

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja.¹³ Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik , sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakseseuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang baik

¹¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* ,(Jakarta: rajawali Pers, 2015), hlm 264

¹²Bambang, kusriyanto 2004 *meningkatkan produktivitas karyawan*, Pustaka Binama Pressindo, hlm 122

¹³Danang Sanyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analissdata Sumber Daya Manusia* (Prakik Penelitian), (Yogyakarta: CAPS,2012) hlm. 43

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.¹⁴

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim didalam organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.¹⁵

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu perusahaan akan berjalan dengan baik pula, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan perusahaan berjalan dengan tidak baik. Maka tidaklah mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Di dalam UU ketenagakerjaan ini telah dibahas secara lengkap tentang keseluruhan kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak di dapatkan oleh karyawan pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk undang-undang NO. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan.

¹⁴Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar maj, 2011), hlm 27

¹⁵ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi,2005)

Tujuannya tentu saja agar karyawan di Indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin. hal tersebut belum sepenuhnya terwujud di Indonesia karna masih banyak perusahaan dan karyawan yang tidak mengetahui tentang undang-undang ketenagakerjaan ini¹⁶.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
***Research Gap* Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin
	Terdapat pengaruh negatif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin¹⁷ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas¹⁸ yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.2

¹⁶ Herry D. Fauzi <http://www.gadjian.com> (diakses, 30 januari 2019)

¹⁷ Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin, *Pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Sopeng*, Jurnal Mirai Managemen, 2016, Vol.1, No. 2 (1-300) hlm 1

¹⁸ Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja bagian keuangan karyawan di wilayah kerja unit di Kabupaten Tulungagung*, The Indonesian Accounting Review, 2014, Vol. 4, No. 2,(97-106) hlm 97

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Nela Pima Rahmawanti,Bambang Swasto, Arik Prasetya
	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Veronica Aprillia D.S

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang dilakukan Nela Pima Rahmawanti,Bambang Swasto, Arik Prasetya¹⁹ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Veronica Aprillia D.S²⁰ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Mardi Astutik
	Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Agung Setiawan

¹⁹ Nela Pima Rahmawanti,Bambang Swasto, Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi (JAB)*, 2014, Vol. 8 No. 2,(1-9) hlm 1

²⁰Veronica Aprillia D.S, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang*,

Hasil penelitian yang dilakukan Mardi Astutik ²¹ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Agung Setiawan ²² yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir ini Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dalam bidang perkebunan dan komoditi tebu. Pada tahun 2012 PT Perkebunan Nusantara Unit VII Cinta Manis mengalami kerugian RP 15,52 Milliar, kerugian tersebut berasal dari areal tebu yang dibakar seluas 310,8 hektar, tanaman tebu itu juga ada yang dapat ditebang tetapi tidak bisa diangkut ke pabrik sebanyak 2.465 ton dengan nilai Rp. 1,37 miliar . produksi gula juga berkurang karena kapasitas giling belum optimal, setelah pasokan tebu 825,7 ton senilai Rp. 7,43 miliar, terganggu. pengilangan tebu yang tidak kontinyu sebanyak 74,3 ton dengan nilai Rp. 0,66 miliar, sehingga total kerugian yang dialami Rp. 15,52 miliar. bahan baku tebu habis sehingga berhenti giling sedangkan kebutuhan gula di sumatera selatan sebanyak 130.000 ton per tahun, dan cinta mais memenuhi sekitar 40 persen di antaranya. Penurunan hasil Kinerja dan tidak tercapainya target produksi nasional juga menjadi sorotan oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang sesuai yang diharapkan tidaklah

²¹Mardi Astutik, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 2016, Vol. 2, No. 2,(121-140) hlm 141

²² Agung Setiawan, *Pengaruh motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perindahindo di Situs LNG Tanguh Bintuni, Papua Barat*, Indonesia, European Journal Of Human Resource Management Studies, 2018, Vol. 2, Issue 1,(49-72) hlm 49

mudah karena dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti, motivasi, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul
“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?

C. Batasan Masalah

Menghindari dari meluasnya permasalahan dan agar mendapatkan sasaran yang diharapkan maka peneliti ini hanya memfokuskan pada permasalahan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?

2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkementingan. Secara rinci penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Untuk memberi gambaran tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII cinta Manis Kabutpaten Ogan Ilir.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabutpaten Ogan Ilir.

3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi pihak lain yang mempelajari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan 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, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

