

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan pondasi penting dalam sebuah perusahaan untuk melihat apakah perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan adanya karyawan perusahaan tersebut bisa melaksanakan proses ketenaga kerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Daya dukung pengolahan industri gula yang merupakan tanaman semusim, melibatkan sumberdaya manusia yang cukup besar. Selain karyawan, pimpinan dan pelaksana, pekerjaan budidaya tebu untuk pemeliharaan di kebun maupun pabrik dibutuhkan pekerja borong prestasi yang mencapai ± 1.000 pekerja. Selain itu pada saat panen setiap tahun dibutuhkan tenaga tebang mencapai ± 4.000 orang per hari yang berasal dari desa-desa sekitar maupun yang datang dari berbagai daerah. Dengan adanya PTPN VII Cinta Manis maka bisa menyerap tenaga kerja di daerah tersebut.

Distrik Cinta Manis merupakan salah satu dari 27 Distrik milik PTPN VII yang bergerak di bidang Perkebunan dan Pabrik Gula. Dengan total konsesi lahan seluas $\pm 20.301,08$ Ha yang tersebar di 6 Kecamatan dan 43 Desa, Distrik Cinta Manis telah menjadi salah satu penopang sumber perekonomian bagi ribuan pekerja dan masyarakat di wilayah Sumatera Selatan.

Tabel 1.1
Tenaga Kerja Menurut Jenis Pekerjaan

No.	Bidang	Jumlah Pekerja (Orang)
1.	Administrasi/Kantor	201
2.	Tanaman	319
3.	Teknik	460
4.	Pengolahan	151
	Jumlah	1131

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

PTPN VII Cinta Manis merupakan suatu perusahaan yang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan produksi gulanya sebagai salah satu penghasil gula di Indonesia. Oleh karena itu butuh kerja sama yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di setiap karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bidangnya. Kinerja merupakan keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan dan lain sebagainya), lingkungan internal organisasi meliputi (gaya kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi dan lain sebagainya) dan faktor lingkungan internal organisasi.

Kinerja merupakan tujuan yang dilaksanakan dalam sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dan ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi dan lingkungannya. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan system pengolahan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula.¹

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan mealalui perencanaan strategis suatu orgaanisasi.²

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlrpas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik begitupun sebaliknya.

¹ Muhammad Faisal Amir, *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*, (Jakarta, Mitra Wacana Media 2016), hlm. 10

² Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2010), hlm. 63

Lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja.³ Keadaan lingkungan kerja yang ada di PTPN VII Cinta Manis ruangan kerja yang ada di PTPN VII Cinta Manis kurang meangutamakan lingkungan kerjanya seperti, cat yang ada di ruangan tersebut sudah mulai luntur dan kotor, penataan ruangan yang acak-acakan serata ruangan kerja yang kecil dan sumpek menyebabkan karyawan tersebut tidak betah lama-lama berada di ruangnya, ditambah lagi suara bising dan bau yang kurang sedap jika sedang giling (produksi).⁴ Berdasarkan penelitian terdahulu mengidentifikasi adanya *riserch gap* dari vairabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
***Riserch gap* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Aurelia Potu
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Dwi Agung Nugroho Arianto

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang di teliti oleh Aurelia Potu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentang dengan hasil penealitian yang dilakukan oleh

³ Ragil Permatasari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Raharjo Semarang*, (Semarang, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, 2013), hlm. 2

⁴ Wawancara, *Karyawan PTPN VII Cinta Manis*, Selasa 02 Juli 2019, Pukul: 11.02

Dwi Agung Nugroho Ariyanto yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya lingkungan kerja namun disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan tidak mempunyai kedisiplinan bekerja dapat mengganggu proses pencapaian suatu kinerja perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-saksinya apabila ia melanggar peraturan yang ada.

Disiplin kerja yang ada di PTPN VII Cinta Manis sudah bagus, selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan diselesaikan tepat waktu, akan tetapi ada beberapa karyawan saja yang sering datang terlambat. Dengan disiplin kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan lalu keuntungan perusahaan tersebut juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengidentifikasi adanya *riserch gap* dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3

Reserch gap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Patricia M. Sahanggamu 2. Silvy L. Mandey
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Agung Setiawan

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hala ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin/atasan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.⁵

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering di terapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitannya dengan

⁵ Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Salemba Empat, 2001), hlm. 46

situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PTPN VII menggunakan gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin menentukan sendiri kebijakan-kebijakan yang ada tanpa mendiskusikan terlebih dahulu kepada bawahannya, gaya ini sebenarnya kurang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan dilibatkannya bawahan dalam menentukan kebijakan-kebijakan maka karyawan akan merasa dibutuhkan dan dihargai. Berdasarkan penelitian terdahulu mengidentifikasi adanya *riserch gap* dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.4

***Reserch gap* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan	M. Harlie
	Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan	1. Enny Rachmawati 2. Y. Warella 3. Zaenal Hidayat

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan yang diteliti oleh M. Harlie menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella dan Zaenal Hidayat yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor inilah yang akan diteliti oleh peneliti apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan” .

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
2. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
3. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
4. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca dalam menambah wawasan dan pengetahuan dari pengalaman lapangan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat teoritis
 - a. Dengan penelitian ini dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen

sumber daya manusia, khususnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis maupun penelitian akademik dalam rangka mengemabangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi penulis

Dapat menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi ekonomi syariah.

- c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi untuk keperluan studi dan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki penelitian sejenis selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menajelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, dan deskriptif, analisis data. Hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMULAN

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