

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen-elemen yang utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain. Sebab manusialah yang mengendalikan dari berbagai elemen. Oleh karenanya pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Karena sangat pentingnya hal ini dalam organisasi maka ia menjadi suatu bidang kajian ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bidang kajiannya antara lain yang disebut dengan pilar-pilar manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, motivasi, kegiatan promosi, gaji, tunjangan dan program kesejahteraan dan masih banyak lagi yang dibahas secara khusus. Dalam makalah ini penulis mencoba membahas pilar-pilar manajemen.

Sumber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi. Karena globalisasi yang saat ini kita rasakan bersama adalah suatu realitas yang ada. Mau tidak mau kita harus menghadapinya. Di antara hal-hal penting yang dibahas adalah tantangan-tantangan yang nantinya akan dihadapi MSDM dan bagaimana strategi yang diperankan oleh MSDM di era globalisasi sehingga apa yang akan dicapai tujuan dari organisasi nantinya akan dapat dicapai tanpa adanya halangan. Teori, konsep dan aplikasi yang nantinya akan dipraktekkan sesuai dengan perkembangan zaman.(Mu`tafi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum Menurut **(Edy Sutrisno,2018)** mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara refektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut **(Siregar, 2019)** Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan

Tata Kerja (SOTK). Unsur penilaian SKP adalah kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, kerja sama, Prakarsa dan kepemimpinan.

Menurut (**Aldi & Susanti, 2019**) Prestasi Kerja Adalah Hasil Kerja Yang Dicapai Oleh Seseorang Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Dibebankan kepadanya Yang Didasarkan Atas Kecakapan, Pengalaman, Dan Kesungguhan Serta Waktu.

Menurut (**Cookson & Stirk, 2019**) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut (**Wuwungan dkk., 2017**) Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Menurut (**Rahmiati dkk., 2018**) Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam diri seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi tercapainya tujuan

organisasi atau perusahaan. Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang meleket pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut **(Emda, 2018)** Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar, tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang. Lingkungan merupakan salah faktor dari luar yang dapat menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang untuk belajar.

Menurut **(Suciningrum dkk., 2021)** Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut **(Putu dkk., 2018)** Disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin kerja yang baik

dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Menurut (**Merangin dkk., 2018**) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut (**Sari & Hadijah, 2017**) lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (**Ahmad dkk., 2019**) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Rahayu, 2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik untuk menunjang keamanan, keselamatan, serta kenyamanan adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan para karyawan melakukan kegiatan pekerjaan dalam sehari-hari, bagi karyawan lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasi instansi.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT.AMP Plantation Kab.Agam Pada Tahun 2021/2022

Tahun	Triwulan	Penilaian <i>Key Performance Indicator</i>						Jumlah Karyawan
		A (Istimewa)	%	B(Baik)	%	C(Cukup)	%	
2021	I	43	49,42	24	27,58	20	23	87
	II	40	46	23	26,43	24	27,58	87
	III	41	47,12	26	29,88	20	23	87
	IV	40	46	25	28,73	22	25,28	87
2022	I	41	47,12	22	25,28	24	27,58	87
	II	39	44,82	25	28,73	23	26,43	87
	III	36	41,37	29	33,33	22	25,28	87
	IV	38	43,67	27	31,03	22	25,28	87

sumber : PT.AMP Plantation Kab.Agam

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa angka karyawan yang mencapai nilai A, B, C selalu mengalami kenaikan dan penurunan (*fluktuatif*) setiap triwulannya. Tingkat nilai tertinggi dapat dilihat pada tahun 2021 yaitu pada Triwulan I tahun 2021 yaitu 43 karyawan dengan nilai A (istimewa), dan sedangkan tingkat nilai terendah dapat dilihat pada triwulan I dan III tahun 2021 yaitu sebanyak 20 karyawan dengan nilai B (cukup).

Diketahui bahwa penilaian capaian kinerja di tahun 2021-2022 pada PT.AMP Plantation belum sesuai dengan target perusahaan, sehingga persentase penilaian capaian kinerja masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT.AMP Plantation

Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bahwa penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya Perusahaan. pada dasarnya bertujuan untuk mempengaruhi seseorang dalam mengontrol diri untuk bersikap dan berperilaku etis agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk menentukan kelayakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT.AMP Plantation masih belum mencapai target disebabkan oleh Disiplin,dan lingkungan kerja. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Disiplin Lingkungan kerja serta prestasi kerja setiap karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus PT.AMP Plantation tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi,Disiplin,dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.AMP Plantation

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan**

Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.AMP Plantation Kab.Agam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Kondisi fisik karyawan pada PT.AMP Plantation harus di jaga agar tidak terbebani oleh pekerjaan.
2. Rendahnya Motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada PT.AMP Plantation.
3. Lingkungan kerja pada PT.AMP Plantation yang tidak baik dapat memperburuk kedisiplinan kerja karyawan.
4. Kurangnya kerja sama antara karyawan dan berdampak negativ terhadap PT.AMP Plantation.
5. Masih kurangnya loyalitas karyawan terhadap PT.AMP Plantation.
6. Beberapa karyawan pada PT.AMP Plantation bekerja secara optimal tetapi faktor yang lainnya kurang mendukung.
7. Kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT.AMP Plantation.
8. Pelatihan yang belum optimal terhadap karyawan. pada PT.AMP Plantation.

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas di dalam penelitian ini maka penelitian membatasi masalah dengan variabel bebas adalah Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan kerja (X3), dan sebaai variabel terikatnya adalah Peningkatan prestasi kerja (Y) dan penulis mengangkat dengan judul penelitian **Pengaruh Motivasi, Disiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.AMP Plantation Kab.Agam”**

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT.AMP Plantation?
2. Bagaimana pengaruh disiplin secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT.AMP Plantation?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor PT.AMP Plantation?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT.AMP Plantation

1.5. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui seberapa besar motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai PT.AMP Plantation.
2. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.AMP Plantation.
3. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.AMP Plantation.
4. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap peningkatan prestasi karyawan pada PT.AMP Plantation.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi pemerintahan kecamatan
Bahan masukan bagi PT.AMP Plantation sebagai objek penelitian bahwa stres kerja dapat mengakibatkan unjuk kerja menjadi rendah sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan Pegawai terhadap organisasinya.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Hasil dari penelitian ini bisa di jadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan megambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan perusahaan lainnya