

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan perekonomian Indonesia saat ini tidak seimbang. Kondisi perekonomian Indonesia saat ini dapat dikatakan masih jauh dari harapan. Perekonomian Indonesia tergolong lambat karena berbagai permasalahan yang dihadapi sekarang ini. Salah satu permasalahan yang sering kita saksikan adalah seperti kesenjangan sosial antara masyarakat kalangan menengah keatas dengan masyarakat kalangan bawah yang terjadi karena ketidakmerataan yang diakibatkan oleh lambatnya pertumbuhan perekonomian negara saat ini. Adapun permasalahan ekonomi yang terjadi di Indonesia yaitu tingginya angka pengangguran, masalah ledakan penduduk, distribusi pendapatan yang tidak merata, dan berbagai permasalahan lainnya di negara kita menjadi salah satu faktor utama rendahnya taraf hidup para penduduk di negara kita.

Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang bagus dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk

mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang 2020/2022

No	Bagian	2020		2021		2022	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Keuangan/Kantor	100%	83,61	100%	83,39	100%	83,52
2	Kepala Bagian	100%	84,55	100%	84,56	100%	85,07
3	Adm.Personalia	100%	84,03	100%	83,78	100%	85,75
4	Adm.Ekspor	100%	84,47	100%	84,17	100%	83,9
5	ASS.KA Produksi	100%	84,48	100%	84,74	100%	84,65
6	Laboratorium	100%	83,53	100%	83,56	100%	83,65
7	Pengawas/Mandor	100%	83,99	100%	84,24	100%	84,39
8	Wakil Manajemen	100%	83,39	100%	83,89	100%	84,32
9	G.Bahan Penolong	100%	83,28	100%	84,06	100%	83,81
10	Satpam	100%	82,92	100%	83,36	100%	83,75
11	Pembelian	100%	83,03	100%	83,4	100%	83,5
12	HU.Kontaminasi b.baku	100%	81,88	100%	82,73	100%	82,64
13	ASS/Adm Pembelian	100%	83,22	100%	83,86	100%	83,52
14	Teknik/Bengkel	100%	82,22	100%	82,77	100%	83
15	Gudang Packing	100%	83,06	100%	83,48	100%	83,32
16	Sopir	100%	83,97	100%	83,64	100%	83,64
17	S.Forklif	100%	82,64	100%	83,31	100%	83,22
18	Press.A	100%	82,46	100%	83,37	100%	83,43
19	Press.B	100%	82,44	100%	83,21	100%	83,43
20	Cutter.A	100%	83,34	100%	83,61	100%	83,74
21	Cutter.B	100%	83,32	100%	83,69	100%	83,74
22	Gilingan	100%	82,76	100%	83,25	100%	83,26
23	HU.Gilingan	100%	82,57	100%	83,34	100%	83,09
24	HU.Press A&B	100%	83,08	100%	83,24	100%	83,23
25	HU.Lapangan	100%	83,71	100%	83,62	100%	83,65
26	HU.Lory	100%	83,07	100%	83,67	100%	83,86
27	HU.K.Gantungan/amp	100%	82,9	100%	83,58	100%	83,75
28	HU.Limbah	100%	83,42	100%	84,08	100%	83,94
29	Lingkungan Hidup	100%	82,67	100%	83,4	100%	83,74
Rata-rata		100%	83.276.207	100%	83.62.069	100%	83.672.759

Sumber: PT. Batanghari Barisan Padang

Dilihat dari data di atas terdapat Analisis data Kinerja Karyawan selama 3 tahun terakhir pada PT. Batanghari Barisan dapat disimpulkan bahwa rata-rata Kinerja Karyawan pada tahun 2020 persentasenya adalah 83,3, Rata-rata Kinerja Karyawan pada tahun 2021 persentasenya adalah 83,6 dan rata-rata Kinerja Karyawan pada tahun 2022 persentasenya adalah 83,7 dimana terdapat hasil yang sama dari tahun 2020-2022 jika dilihat dari table memang terjadi kenaikan angka persentasenya, namun kenaikan yang terjadi tidak signifikan, ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terelisasikan dengan baik, hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan penurunan Kinerja yang akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan, hal ini dapat dijadikan tolak ukur tentang performa Kinerja Karyawan diperusahaan tersebut, semakin angka yang diperoleh maka bagus pula kinerja karyawan tersebut.

Terdapat beberapa permasalahan di PT. Batanghari Barisan yaitu masalah penerapan budaya organisasi. Kurangnya keyakinan karyawan mengenai nilai-nilai yang telah diterapkan oleh perusahaan. Nilai-nilai budaya organisasi yaitu kepribadian perusahaan yang harus diterapkan oleh seluruh karyawan, misalnya perusahaan menerapkan nilai disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dari titik pandang seorang karyawan, budaya memberitahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan. Serta kurangnya pedoman yang kuat yang dikaitkan dengan kemajuan organisasi, masih banyaknya karyawan yang terlambat datang untuk bekerja, keterlambatan karyawan menyebabkan pekerjaan mereka menjadi tidak efektif

dan efisien sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar parapekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada mereka. Lingkungan kerja di PT. Batanghari Barisan masih kurang nyaman, suhu disekitar pabrik sangat panas, kondisi panas di lingkungan kerja yang berlebihan akan mengakibatkan rasa letih dan kantuk, mengurangi kinerja, selain itu bau getah mentah yang menyengat jika terus menghirupnya kepala akan pusing dan sesak nafas, maka akan mengurangi kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan.

Di era laju tingkat pertumbuhan ekonomi yang begitu cepat, ini memberikan dampak yang besar pada sektor industri bisnis diseluruh dunia, tidak terkecuali dengan industry bisnis di Indonesia, dalam menyikapi kondisi ini perusahaan harus terus dapat memiliki kinerja yang baik. Upaya perusahaan menciptakan kinerja yang optimal pada karyawannya maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar mau memberikan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang di bebaskan padanya. Salah satu upaya perusahaan dalam memotivasi karyawannya agar mau memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Menurut **(Yuningsih et al., 2021)** kinerja tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya

manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber daya manusia dapat menjalankan pekerjaannya dengan memiliki semangat kerja. Semangat kerja dapat ditumbuhkan melalui motivasi. Karyawan dapat memenuhi tugasnya dengan adanya motivasi yang merupakan keadaan dimana seseorang melakukan kegiatan tertentu secara sadar untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari diri sendiri, adapun motivasi kerja merupakan semangat seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui.

Pada PT. Batanghari Barisan, kinerja karyawan yang dimiliki masih kurang karena kualitas kerja yang diberikan masih jauh dari standar yang diinginkan. Penurunan kinerja pada suatu perusahaan, apabila tidak ditangani secara bijak akan mengakibatkan hal-hal fatal yang kemungkinan akan terjadinya kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan biasanya di pengaruhi dengan berbagai jenis faktor seperti dalam segi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Menurut **(Susanti & Mardika, 2021)** lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut **(Purnama et al., 2020)** Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut **(Yuningsih et al., 2021)** lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut **(Munardi et al., 2021)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **(Susanti & Mardika, 2021)** kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Menurut **(Mulyadi et al., 2021)** motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut **(Wachidah & Luturlean, 2019)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan.

Sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang lalu lintas dan angkutan perlu mendeteksi masalah kinerja karyawannya dan memaksimalkan peran agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut antara lain adanya kebijakan desentralisasi wilayah melalui otonomi yang dititikberatkan pada daerah kabupaten atau kota. Berikut data produksi PT. Batanghari Barisan selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Produksi PT. Batanghari Barisan 2017-2021

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Pencapaian
2017	500.000	400.118	80,02%
2018	500.000	428.243	85,64%
2019	500.000	411.657	82,33%
2020	500.000	407.097	81,41%
2021	500.000	370.243	74,04%

Sumber: PT. Batanghari Barisan Padang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa target pencapaian pada PT. Batanghari Barisan tidak terealisasi dengan sempurna pada tahun 2017 target 500.000 ton, realisasi 400.118 ton dengan persentase 80,02%. Pada tahun 2018 target 500.000 ton, realisasi 428.243 ton dengan persentase 85,64%. Pada tahun 2019 target 500.000 ton, realisasi 411.657 ton dengan persentase 82,33%. Pada tahun 2020 target 500.000 ton, realisasi 407.097 ton dengan persentase 81,41%. Pada tahun 2021 target 500.000 ton, realisasi 370.243 ton dengan persentase 74,04%. Dari data tersebut terlihat target produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai setiap tahunnya. Dari hal tersebut dapat di simpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Motivasi Kerja.

Hasil penelitian **Putri, Ekowati, Supriyanto, & Mukaffi (2019) dan Pratama (2020)** menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat konsentrasi karyawan meningkat untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian **Wulan (2020)** yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian dapat terjadi jika objek penelitian yang dilakukan berbeda.

Menurut **(Putra & Aprianti, 2020)** lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
2. Kurangnya keyakinan karyawan mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum kondusif.

4. Motivasi kerja yang rendah dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Kinerja karyawan yang belum optimal.
6. Masih banyak karyawan yang terlambat datang untuk bekerja.
7. Kinerja karyawan pada PT. Batanghari belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
8. Karyawan tidak mematuhi jam kerja.
9. Masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang disiplin dalam bekerja.
10. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Batanghari Barisan Padang.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang di teliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Batang Hari Barisan padang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT.

Batanghari Barisan?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Batanghari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Batanghari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Batanghari Barisan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Batanghari barisan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Batanghari Barisan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Batanghari Barisan?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada karyawan PT. Batanghari Barisan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada karyawan PT. Batanghari Barisan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT.

Batanghari barisan.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Batanghari Barisan.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Batanghari barisan.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Batanghari Barisan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di peroleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang di bahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Perusahaan

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Batang Hari Barisan Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.