

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Balakang Masalah

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi/perusahaan yang tidak dapat dipisahkan, karena tenaga kerja juga dapat menentukan kelanjutan hidup instansi/perusahaan. Hal ini berarti memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan tenaga kerja sebagai upah atau gaji sebagai balas jasa bagi tenaga kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi yang baik dari perusahaan maka dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan pengembangan SDM (Mangkunegara, 2018). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam bahasa Inggris Performance yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan, dan pertunjukan. kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja (Teguh Prananda, Ismuhadjar, 2022). kinerja disebut juga unjuk kerja, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kerjanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (S. Jamil, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2017).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena

karyawan memiliki lingkungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki di perusahaan tempat mereka bekerja (**Gomes, 2018**).

“Workpalace environment is a concept, which has been operationalized by analyzing the extent to which employees perceive the immediate surroundings as fulfilling their intrinsic, extrinsic and social needs and their reason of staying with the organization” bahwa lingkungan merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari segi karyawan yang dapat dirasakan seperti memenuhi kebutuhan intrinsic, extrinsic dan kebutuhan sosial karyawan serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya berada. Demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala faktor baik fisik maupun non fisik disekitar tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya (**Haynes, 2018**).

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi. Dan motivasi akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka juga harus meningkatkan kinerja (**Berelson & Stainer, 2017**).

Motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi (**Rivai, 2017**).

Salah satu contoh perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas perusahaan yang disebabkan karena kinerja pegawai yang rendah adalah PT Bina Pratama Sakato Jaya. PT Bina Pratama Sakato Jaya merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. PT Bina Pratama Sakato Jaya menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian kinerja pegawai melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT Bina Pratama Sakato Jaya. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja pegawai yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT Bina Pratama Sakato Jaya pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT Bina Pratama Sakato Jaya
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Deviasi (Capaian)
Januari	3.203,79	3.466,38	8,20%
Februari	2.593,62	2.557,59	-1,39%
Maret	2.932,00	2.886,75	-1,54%
April	3.570,61	3.207,83	-10,16%
Mei	3.107,62	2.578,83	-17,02%
Juni	3.236,90	3.559,55	9,97%
Juli	3.289,67	2.883,00	-12,36%
Agustus	3.544,26	2.418,07	-31,78%
September	3.111,09	2.465,35	-20,76%
Oktober	3.934,45	3.580,45	-9,00%
November	3.554,73	4.040,15	13,66%
Desember	3.451,96	3.263,34	-5,46%

Sumber : PT Bina Pratama Sakato Jaya, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat realisasi yang tercapai pada tahun 2021, hanya dicapai pada bulan Januari, juni dan November, sementara itu dengan target yang tertinggi terdapat pada bulan november sebanyak 3.554,73 ton dengan realisasi sebanyak 4.040,15 ton dengan tingkat pencapaian sebesar 13,66% sedangkan terendah terdapat pada bulan september sebanyak 3.111,09 dengan capaian hanya -20,76% saja.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat capaian antara realisasi dan target cukup rendah ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan seperti dalam hal kurang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kemudian kurangnya disiplin kerja pegawai sehingga mengakibatkan terjadinya masalah dalam pencapaian target yang telah direncanakan.

Seorang pemimpin yang baik tentunya dapat mengarahkan bawahannya dengan baik sehingga bawahan atau karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kerja karyawan pun akan meningkat. Jika kinerja pegawai yang tinggi tentunya akan membuat apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Namun sebaliknya jika kinerja pegawai ini rendah tentunya mengakibatkan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tidak tercapai dan tentunya terdapat beberapa factor lain yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, Motivasi kerja serta disiplin kerja.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang”, Hasil pengujian dan analisis atas hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang (**Hasryningsih Asfar, 2020**).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara (**Sitorus, 2021**).

Dari penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)” Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla (**Audrey, 2017**).

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut (Kotler & Keller, 2019) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Sugiyono, 2018) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BINA PRATAMA SAKATO JAYA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
2. Masih kurangnya lingkungan yang memadai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
3. Adanya keterlambatan tepat waktu pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
4. Terdapatnya pegawai yang absen pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

5. Kualitas lingkungan kerja yang belum mampu menciptakan peningkatan kinerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
6. Adanya kekurangan motivasi kerja yang terdapat pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
7. Kurangnya keprofesionalan seorang pegawai dalam menanggapi atau mengkritik suatu masalah atau konflik dalam organisasi.
8. Disiplin pegawai yang masih kurang pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sarannya. Adapun masalah yang penulis bahas dalam penelitian ini hanya terbatas mengenai masalah faktor yang diduga mempengaruhi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt Bina Pratama Sakato Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka akan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bina Pratama Sakato Jaya?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

15.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.