

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sangatlah berkembang pesat, dengan semakin banyak kebutuhan dari masyarakat hal ini juga dapat berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang tentunya dalam meningkatnya memenuhi kebutuhan dan berkembang pesat sesuai dengan apa yang telah ditergetkan oleh perusahaan. Maka dari itu peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang jika tanpa adanya bantuan dari SDM yang dimiliki dengan kemampuan manajerialnya yang memadai.

Pabrik kelapa sawit merupakan salah satu industri hasil pertanian yang terpenting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi paling besar untuk devisa Indonesia, karena tanaman perkebunan ini memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi dan merupakan salah satu tanaman penghasil minyak nabati.

Berdasarkan status pengusahaannya, perkebunan kelapa sawit dibedakan menjadi perkebunan rakyat (PR), perkebunan besar negara (PBN) dan perkebunan besar swasta (PBS). Ketiga jenis perusahaan tersebut, PBS menguasai 50,08% luas areal kelapa sawit Indonesia, PR 36,71%, sedangkan PBN hanya 13,20%.

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Pasaman Marama Sejahtera Palm Oil Mill yang selanjutnya disingkat dengan PT. PMS POM yang berada di Jorong Simpang Gadang Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang dikenal sebagai kota sawit. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang didirikan oleh Bapak Sumadi Gunawan pada tahun 1990-an. Tujuan didirikannya perusahaan ini untuk meningkatkan penghasilan serta menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang berada di sekitar perkebunan serta untuk meraih keuntungan dengan standar Internasional secara luas.

PT. Pasaman Marama Sejahtera merupakan cabang dari Incasi Raya Group yang kantor pusatnya berada di Jalan Diponegoro No. 1 Padang Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit, Karna daerah Pasaman dinilai produktif terhadap buah kelapa sawit sehingga Bapak Sumadi Gunawan memutuskan membuka cabang di daerah Pasaman Barat. Perusahaan ini dalam menjalankan aktivitas sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dengan

mempunyai sumber daya yang berkualitas maka perusahaan akan mampumencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan dengan cepat.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan, memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah sesuai yang diharapkan.

Menurut Sutrisno dalam **(Ginting, 2019)**“kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja karyawan menurut Priadana & Ruswandi adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam satu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat

keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan tabel dibawah ini dapat dilihat capaian produk pada PT.Pasaman Marama Sejahtera dari tahun 2019-2022 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Volume Produksi
PT.Pasaman Marama Sejahtera

NO	Jenis Produk	Volume (TON)							
		2019		2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	CPO	26.365.700	26.354.590	30.884.822	31.087.690	30.385.180	29.695.490	31.826.142	25.098.970
2	KERNEL	6.737.740		6.760.730		7.719.600		7.802.200	

Sumber Data : PT.Pasaman Marama Sejahtera

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas target CPO pada tahun 2019 adalah 26.365.700 ton akan tetapi capaian yang diperoleh dari hasil produksi sebesar 26.354.590 ton hal ini berarti terjadi penurunan produksi, di tahun 2020 target CPO adalah 30.884.822 ton sedangkan capaian yang diperoleh dari hasil produksi sebesar 31.087.690 ton hal ini berarti terjadi peningkatan produksi, di tahun 2021 target CPO adalah 30.385.180 ton sedangkan capaian yang diperoleh dari hasil produksi sebesar 29.695.490 ton hal ini berarti terjadi penurunan produksi, di tahun 2022 target CPO adalah 31.826.142 ton sedangkan capaian yang diperoleh dari hasil produksi sebesar 25.098.970 hal ini berarti terjadi penurunan produksi pada PT.Pasaman Marama Sejahtera, berdasarkan tabel dibawah ini dapat

dilihat capaian produk pada PT Pasaman Marama Sejahtera dari tahun 2019-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Volume produksi PT. Pasaman Marama Sejahtera

No	Jenis Produk	Produksi (TON)				Produktifitas (kg/ha)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	TBS	40.354.	42.817.	40.437.	24.136,	12.857	13.698	13.201	13,41
	(Tandan buah segar)	160	280	560	310				

Sumber Data : PT.Pasaman Marama Sejahtera

Pada tabel 1.2 produk TBS dari tahun 2019 produksi TBS adalah 40.354.160 ton sedangkan pada tahun 2020 produksi TBS adalah 42.817.280 ton, hal ini berarti terdapat peningkatan produksi dari tahun 2019 sampai 2020, di tahun 2021 produksi TBS adalah 40.437.560 ton, hal ini berarti terdapat penurunan produksi, di tahun 2022 produksi TBS adalah 24.136.310 ton, hal ini berarti terdapat penurunan produksi dari tahun-tahun sebelumnya.

Dari observasi peneliti terhadap karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera ada beberapa kendala karyawan terhadap lingkungan kerja, beberapa kendalanya seperti lingkungan pekerjaan yang masih memerlukan sedikit pembenahan. Beberapa ruangan yang ada masih ada terlihat kurangnya penerangan. Kemudian ada beberapa titik di tempat pekerjaan yang masih ada bau yang kurang nyaman saat melakukan aktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya sedikit ada kebisingan. Dari faktor lingkungan tersebut membuat kurangnya semangat karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan, rendahnya motivasi kerja juga

terlihat dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kurangnya motivasi untuk kreatifitas dalam pelaksanaan tugas, cenderung melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban. Dari faktor lingkungan dan motivasi tersebut dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan masih kurang optimal

Menurut (Saputra & Pertiwi, 2020) dalam **(Indriyani et al., 2021)**. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi menejer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, yang telah disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja**(Maringot Tua Hutabarat, 2021)**

Menurut Sedarmayanti dalam **(Andriyani et al., 2020)**, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Kaswan dalam **(Pambudi, 2019)**komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yaitu (**Maringot Tua Hutabarat, 2021**) Pengaruh kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang),perbedaannya dari segi objek penelitian,tahun penelitian dimana kinerja karyawan ini diharapkan akan membawa dampak positif bagi perusahaan

Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM gudang rasa makassar. Hasil penelitian ini mendukung teori utama bahwa ada hasil yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar. Hasil ini dibuktikan dengan melihat t hitung > t tabel (2,111 >1.703) dengan signifikansi 0,044. Mengingat hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada dasarnya mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan mengacu pada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah mengenai : **“Pengaruh Motivasi,Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang kurang dari para karyawan pada PT.Pasaman marama sejahtera

2. Kurang optimalnya kerja dari para karyawan pada PT.Pasaman marama sejahtera
3. Beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja pada PT.Pasaman marama sejahtera
4. Kurang optimalnya karyawan dalam bekerja disebabkan beberapa lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi perusahaan pada PT.Pasaman marama sejahtera
5. Belum optimalnya kinerja karyawan pada PT.Pasaman marama sejahtera
6. Kurangnya komitmen dalam bekerja pada PT.Pasaman marama sejahtera
7. Dibeberapa titik di lingkungan kerja masih kurang mendukung, seperti bau tidak sedap dan kebisingan, yang membuat kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT.Pasaman marama sejahtera
8. Beberapa ruangan di lingkungan kerja masih kurangnya pencahayaan pada PT.Pasaman marama sejahtera
9. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT.Pasaman marama sejahtera
10. Karyawan belum mendapat fasilitas lengkap pada PT.Pasaman marama sejahtera

1.3 Batasan Masalah

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

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja sebagai variabel independen, komitmen sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di PT.Pasaman Marama Sejahtera tahun 2024

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
7. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
8. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?

9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini harus dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengungkap :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada PT.Pasaman Marama sejahtera
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
7. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pasaman Marama Sejahtera

8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
9. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera
10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Pasaman Marama Sejahtera

1.6 Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberi kesempatan untuk menerapkan teori manajemen pemasaran secara langsung atau di lapangan dan memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori dalam praktek manajemen.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku 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 diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi pemerintah/Perusahaan/PT.Pasaman Marama Sejahtera

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT.Pasaman marama sejahteraan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.