

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pulau Sumatera memiliki karakteristik yang cukup unik dan memiliki kontribusi terbesar dalam pembangunan perkebunan di Indonesia. Indonesia berada pada urutan ke-1 dunia pada tanaman sawit, urutan kedua komoditas karet dunia, urutan ketiga komoditas coklat, dan urutan keempat komoditas kopi. Dari empat komoditas tersebut, kelapa sawit, karet, dan kopi dominan dipulau Sumatera dari total luas komoditas tersebut di Indonesia. Dengan demikian terlihat bahwa pulau Sumatera telah ikut berperan dalam *feeding the world*.

Kehadiran kelapa sawit tidak terbukti pemicu deforestasi di pulau Sumatera, sebaliknya fenomena perkebunan sawit dipulau Sumatera adalah reforestasi dan telah memperbaiki ekologis, ekonomi dan sosial dipulau Sumatera, serta memacu pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di sejumlah daerah di pulau Sumatera.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan menghasilkan minyak nabati, sehingga dapat meningkatkan pendapatan para petani dan mensejahterahkan kehidupan masyarakat. Pada saat ini minyak kelapa sawit digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk bahan baku pembuatan mentega, minyak goreng, kosmetik, sabun, obat-obatan, dan lain-lainnya.

Hal ini didukung oleh luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Di Sumatera Barat yang paling luas ditanam pada saat ini dan komoditi perkebunan yang memiliki luas tanam besar salah satunya adalah tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit banyak ditanam oleh rakyat karena sudah terbukti dapat mensejahterahkan kehidupan petani.

Hal ini juga berkaitan dengan banyaknya bibit unggul yang ada pada saat ini. Penggunaan bibit unggul tanaman kelapa sawit merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produksi kelapa sawit. Bibit unggul yang banyak digunakan pada saat ini hasil persilangan dura dengan pisifera yaitu dumpy yang memiliki rerata produksi tandan buah segar 25 – 28 ton/ha/tahun.

Pembibitan adalah awal dari kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sangat menentukan pertanaman. Melalui pembibitan ini diharapkan akan menghasilkan bibit yang baik dan berkualitas, sehingga bibit memiliki kekuatan dan penampilan tumbuh yang optimal. Pembibitan pada kelapa sawit terbagi dua, yaitu pembibitan awal dan pembibitan utama. Pembibitan awal (*pre nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari penanaman kecambah sampai berumur tiga bulan dan sampai di pindahkan ke pembibitan utama. Dan pembibitan utama (*main nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari bibit berumur tiga bulan setelah dipindahkan dari pembibitan awal, serta bibit di pindahkan ke lapangan sampai berumur dua belas bulan.

Menurut (Pramularso, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ngalimun, 2019) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Selain Lingkungan, Kerja Disiplin Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Syarkani, 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Tamba et al., 2018) mengemukakan pendapatnya mengenai loyalitas sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Selain Loyalitas Kerja Motivasi Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja

berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam, 2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020:

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2016	185.144.000	134.483.437	72,63%
2017	162.220.000	117.090.719	72,18%
2018	141.342.000	102.899.102	72,80%
2019	138.320.000	135.176.518	97,72%
2020	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : PT. Incasi Raya Kota Padang

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Kota Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya, terlihat ditahun 2016 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun 2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 135.176.518 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2020 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja yang masih rendah.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Incasi Raya Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja PT. Incasi Raya Kota Padang kurang nyaman.

2. Disiplin Kerja yang masih rendah.
3. Loyalitas Kerja yang masih belum optimal.
4. Motivasi Kerja yang masih rendah pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Incasi Raya Kota Padang.
7. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Lingkungan Kerja sebagai X1, Disiplin Kerja sebagai X2, Loyalitas Kerja sebagai X3, Motivasi Kerja sebagai X4 dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penulisan

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 bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.