

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. 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 baik akan pekerjaannya.

Manusia merupakan unsur yang terpenting didalam sebuah perusahaan. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan 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. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006: 2).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan di tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151).

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3).

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24). salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan

dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk meningkatkan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para karyawan agar lebih bertanggung jawab dan konsentrasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi mempunyai dua komponen, kompensasi langsung meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam

kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan dimana seseorang tersebut bekerja.

Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai, baik finansial maupun non finansial. Menurut Mangkunegara (2002), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan adalah badan usaha milik negara yang mengusahakan komoditas tunggal yaitu gula. PTPN XI PG Redjosarie adalah perseroan terbatas agribisnis perkebunan dengan *core business gula*. Pabrik Gula Redjosarie yang berlokasi di Desa Redjosarie, Kawedanan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1890 dan dimiliki oleh *N.I.L.M (Nationale Industrie & Landbouw Maatschappy)* tanggal 27 Desember 1957 diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dan pada tahun 1960-1963 Pabrik Gula Redjosarie berstatus Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) kesatuan Jawa Timur I Surabaya.

Fenomena atau masalah yang saat ini sering kali dihadapi oleh sebagian besar pabrik gula adalah masalah lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Mengapa hal ini bisa terjadi, dikarenakan umumnya

pabrik gula di Indonesia adalah peninggalan dari pemerintahan hindia belanda yang salah satunya yaitu pabrik gula redjosarie. Pabrik gula redjosarie sendiri sampai saat ini masih mempertahankan lingkungan kerja yang menjadi tinggalan pemerintah hindia belanda sejak awal berdirinya, tak terkecuali mesin serta peralatan untuk melakukan proses pembuatan gula. Disini peran pengelola pabrik sangat dibutuhkan untuk dapat selalu menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan semua aktifitasnya baik produksi maupun non produksi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan terwujud tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan adalah BUMN yang berskala cukup besar dengan demikian pabrik gula redjosarie tentunya memiliki banyak karyawan didalamnya. Pabrik gula redjosarie sendiri pada tahun 2016 memiliki karyawan sejumlah 932 orang baik staf maupun nonstaf. Jumlah tersebut akan selalu berubah pada setiap tahunnya. Sedangkan yang berada didalam proses produksi yaitu sejumlah 581 karyawan, dari semua karyawan tersebut terbagi beberapa jenis karyawan yang diantaranya ada karyawan tetap, karyawan kontrak, borongan, dan musiman. Dengan sekian banyak karyawan tersebut bagaimana peran perusahaan dalam mengatur jadwal bekerja yang teratur efektif dan efisien sehingga karyawan dapat mudah dalam melakukan aktifitas dan tanggung jawab pekerjaannya yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan adalah BUMN yang tentunya dalam sistem pemberian gaji, upah dan kompensasi sudah ditetapkan oleh pemerintah juga, dalam hal ini bagaimana kebijakan perusahaan dalam mesosialisasikan dan memberikan gaji, upah dan kompensasi yang menjadi hak dari karyawan, sehingga nantinya karyawan mengerti dan memahami apa yang telah menjadi haknya sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI PG REDJOSARIE KABUPATEN MAGETAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dari penelitian ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya permasalahan tersebut diduga faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan?
3. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah ini berguna untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menghindari penafsiran menyimpang disamping keterbatasan sarana dan waktu penelitian, hingga pembahasan selanjutnya tidak akan mengalami kesulitan dan kesiasian dalam penyelesaian masalah.

Adapun batasan masalah tersebut adalah terbatas pada manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pengaruh lingkungan kerja,

disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan. Serta pada masalah lingkungan kerja, peneliti hanya membahas masalah lingkungan kerja fisik saja.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie Kabupaten Magetan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak di capai dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi permasalahan yang memerlukan tindakan korektif sehingga dapat dilakukan pencegahan dan pemecahan terhadap masalah tersebut.

3. Bagi Almamater

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi serta bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.