

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis terjadi dengan sangat cepat. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus mampu mengantisipasi adanya perubahan tersebut. Dalam organisasi, karyawan merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keaneka-ragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era persaingan bebas ini. Oleh karena itu, organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya hingga tingkat tujuan organisasi dapat terwujud.

Mewujudkan kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari kinerja individu dari masing-masing karyawan. Mendapatkan kinerja individu yang tergabung dalam sebuah organisasi bukanlah merupakan hal yang mudah, namun melalui proses dan usaha serta diperlukan adanya dorongan yang kontinyu dari pimpinan organisasi, maka kinerja yang baik akan tercapai. Secara teoritis kinerja tidak dapat terlepas pada pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan dapat membawa peningkatan dan kemajuan bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam suatu persaingan. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan adalah merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada.

Kinerja karyawan adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap

orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Rivai, 2008). Menurut Rivai (2008) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang umumnya dikategorikan dalam faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional umumnya terdiri dari kepuasan kerja, sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Model yang diajukan oleh Burke dan Litwin (Mas'ud, 2004) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dan kinerja individual dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: lingkungan kerja, misi dan strategi, kepemimpinan, budaya, struktur, praktek manajemen, sistem, iklim unit kerja, kemampuan individu, motivasi, dan kebutuhan serta nilai individu.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk ketaatan yang dimiliki karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana mereka bekerja (Prawirosentono, 2008). Disiplin yang tinggi yang dimiliki karyawan menunjukkan besarnya tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka secara benar dan kontinyu sesuai dengan prosedur dengan tanpa kesalahan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif bagi kinerjanya.

Adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka organisasi mengharapkan seluruh peraturan yang mereka terapkan akan dapat ditaati dan dilakukan dengan baik oleh karyawan. Salah satu kondisi yang dibutuhkan agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan pada setiap karyawan dalam lingkungan kerja adalah dengan menumbuhkan sikap mental disiplin pada setiap karyawan, serta adanya pembagian kerja sehingga setiap karyawan mengetahui dengan jelas dan benar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, jangan harap peraturan perusahaan atau organisasi dapat ditaati oleh seluruh karyawan dengan baik dan jangan harap pula adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi dalam beberapa penelitian didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Sikap dan nilai-nilai yang dimaksud adalah hal yang tidak terlibat yang dapat memberikan kekuatan dalam upaya mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Rivai, 2008). Tujuan yang ingin dicapai individu dapat bersifat negatif dan positif bagi organisasi, maka dari itu organisasi seharusnya dapat mengarahkan karyawan untuk dapat menentukan motivasi dalam berperilaku dan untuk mencapai tujuan pribadinya sehingga dapat bersifat positif dan dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dinilai sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja (Rivai, 2008). Lingkungan pekerjaan adalah variabel-variabel terkait dengan pekerjaan yang berpengaruh terhadap sikap individu pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berimplikasi positif pada karyawan (*positive employee outcomes*) seperti kepuasan (*satisfaction*) atau penghargaan (*appreciation*), sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan berimplikasi negatif (*negative employee outcomes*) seperti beban kerja (*workload*), dan kelelahan perasaan (*emotional exhaustion*).

Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Membentuk lingkungan kerja yang kondusif dapat dicapai melalui praktik manajemen perusahaan yang baik, pendekatan kemanusiaan, keadilan bagi semua, struktur karir yang jelas, program pelatihan dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang obyektif, program “*reward*” yang tepat, gaji dan tunjangan yang memadai serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini penting karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang mendukung motivasi karyawan dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi organisasi. Lingkungan kerja sangat penting peranannya dalam menciptakan motivasi bagi pegawai yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pabrik Gula Trangkil (PG Trangkil) merupakan salah satu pabrik gula yang

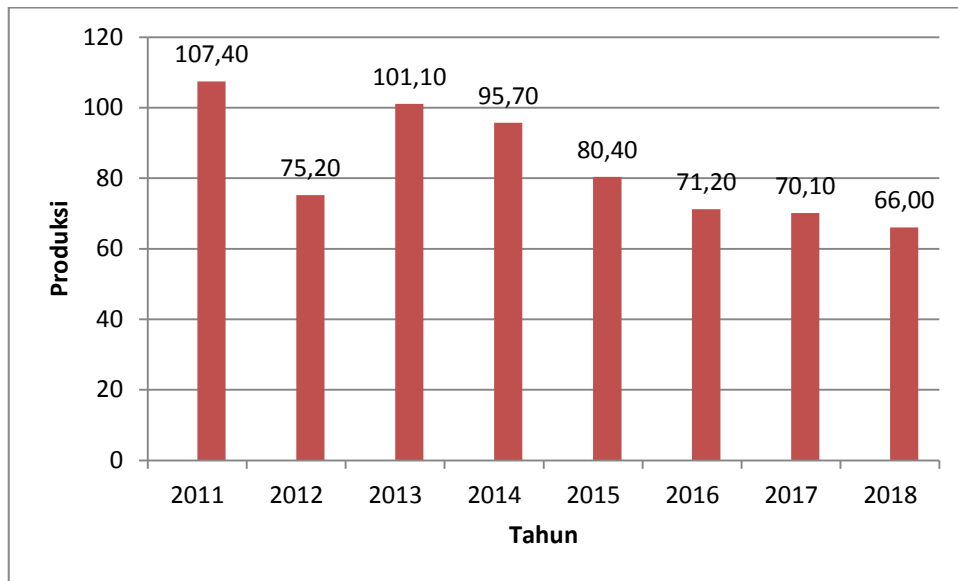
terdapat di Jawa Tengah dan merupakan pabrik gula dengan produksi terbesar di Jawa Tengah. PG Trangkil terletak di desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Pengelola dan direksinya adalah Badan Hukum PT Kebon Agung dengan kepemilikan saham oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI). Latar belakang penelitian ini adalah masalah kinerja SDM yang masih belum sesuai harapan mengenai kecerdasan emosional dan spiritual yang akan berpengaruh terhadap orientasi belajar para SDM pada PG Trangkil yang nantinya akan menjadikan hasil akhir bagaimana kinerja SDM bisa mencapai tujuannya dengan baik. Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Sama halnya dengan PG Trangkil yang masih belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja SDM. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Target Dan Kinerja Bagian Produksi Tebu Tergiling PG Trangkil Tahun 2011 S/D 2018

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2011	900.000	966.339	107,4%
2012	900.000	677.170	75,2%
2013	900.000	910.000	101,1%
2014	1.100.000	1.053.000	95,7%
2015	1.200.000	965.000	80,4%
2016	1.200.000	853.905	71,2%
2017	1.400.000	981.431	70,1%
2018	1.500.000	989.825	66%

Sumber : PG Trangkil, 2017



Gambar 1.1.

Persentase Realisasi Produksi Tebu Tergiling PG Trangkil Tahun 2011 S/D 2018

Sumber : PG Trangkil, 2017

Fenomena pada perusahaan menunjukan terdapat pencapaian target yang masih cenderung fluktuatif. Sejak tahun 2014-2018 terjadi penurunan pencapaian produksi pada bagian Produksi Pabrik Gula Trangkil. Hal ini tentu terkait dengan kondisi SDM yang ada dalam perusahaan yaitu belum maksimalnya ketepatan waktu dalam memproduksi dan lemahnya hubungan antar sesama rekan kerja yang akhirnya menyebabkan menurunnya aktual target.

Menurut Gibson et al (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : 1) kemampuan dan keahlian, 2) gaya kepemimpinan, 3) rancangan kerja, 4) budaya organisasi, 5) motivasi

kerja, 6) kepemimpinan, 7) pengetahuan, 8) kepribadian, 9) kepuasan, 10) disiplin kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 12) lingkungan kerja.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan juga masih memberikan hasil yang bervariasi. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga masih memberikan hasil yang bervariasi, dimana penelitian Sefriady dan Iskandar (2018) dan Nelizulfa (2018) mendapatkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun penelitian Triastuti dan Sulaiman (2017) serta Rukhayati (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Rukhayati (2018) dan Triastuti dan Sulaiman (2017) didapati motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang tidak konsisten didapati pada penelitian Nelizulfa (2018) didapati motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian Ferawati (2017) dan Nelizulfa (2018) didapati hasil yang positif dan signifikan sedangkan pada penelitian yang dilakukan Pratama dan Wismar'ain (2018) didapati hasil dimana lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan memperhatikan visi serta misi Pabrik Gula Trangkil, maka judul yang dipilih adalah **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gula Trangkil Di Semarang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula Trangkil di Pati

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini bermanfaat sebagai wahana untuk mempraktekkan ilmu yang didapat dan menambah wawasan untuk memperluas cakrawala pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari disiplin, motivasi dan lingkungan kerja.
3. Bagi Pabrik Gula Trangkil Pati
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai kinerja pegawai.
 - b. Merupakan masukan yang berguna terutama dalam hal pengembangan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai