

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas karyawan dengan memiliki kinerja yang baik. Ghazali (2017) mengatakan kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan pangkat, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (Haryono, 2018). Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawan adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki Kantor Pusat di Kota Medan. Kinerja perusahaan adalah menghasilkan panen tanda buah segar (TBS) yang berkualitas agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut sudah semestinya didukung oleh kinerja karyawan yang baik juga. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan indikator pengukuran kinerja yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan yang dilakukan, Efektivitas Interpersonal, Kompetensi, dan Pengetahuan Pekerjaan (Pratami, dkk. 2018). Berdasarkan observasi yang dilakukan telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih ada areal kebun yang belum dipanen semuanya

sehingga dilanjutkan keesokan hari, padahal berdasarkan standarisasi kerja dapat terselesaikan pada hari tersebut. Selain itu dalam beberapa bulan terakhir terjadi rekrutmen karyawan baru yang masih minim pengalaman kerja sehingga mengakibatkan karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja sesuai harapan perusahaan khususnya pada karyawan bagian pemanen.

Menindaklanjuti hasil pra survei pada tabel diatas, peneliti melakukan wawancara lanjutan kepada 30 karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat bekerja di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu sehingga belum memenuhi kriteria yang diharapkan perusahaan. Hasil pra survei terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja sebanyak 9 orang, motivasi kerja sebanyak 7 orang. Kemudian 10 orang memilih kepemimpinan dan kepuasan kerja, dengan masing-masing 5 responden. Sedangkan insentif sebanyak 4 orang. Dengan demikian yang dianggap mempengaruhi kinerja di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kemudian peneliti juga melakukan observasi kepada 30 karyawan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Menurut Sugiono (2013) ukuran pra survei yang layak digunakan

dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Berdasarkan dari pra survei yang dilaksanakan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Observasi Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target yang diberikan	4	9	9	0	0
2.	Saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	5	7	7	3	0
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	6	9	7	0	0
4.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan ataupun pendidikan saya	9	5	6	2	0
5.	Saya memahami perincian tugas kerja	5	17	0	0	0
Jumlah		29	46	29	5	0

Sumber. Data Olahan Kuesioner Observasi (2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari 5 pertanyaan yang diajukan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju karena merasa tidak mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu terdapat bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan ataupun latar belakang pendidikan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil responden yang menjawab tidak setuju pada kuesioner pra survei yang dibagikan. Kemudian yang menjawab kurang setuju lumayan tinggi. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019) secara empirik diketahui kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Lebih lanjut menurut Priarsono, dkk. (2018) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Parashakti, dkk. (2019) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dalam hal ini, penelitian memfokuskan kinerja karyawan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Badrianto & Ehsan (2019), Priarsono, dkk. (2018), Parashakti, dkk. (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan (Lesmana, dkk. 2021). Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan

Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu banyak karyawan mengeluh dengan keadaan lingkungan kerja diantaranya areal kebun yang berbukitan dan kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan bagi karyawan. Kondisi areal kebun memang ada sebagian yang berbukitan, yang menjadikan kesulitan tersendiri bagi karyawan pada saat panen serta karyawan harus melangsir buah karena angkutan tidak bisa masuk mendekat karena areal yang tidak rata ataupun berbukitan. Perusahaan juga kurang melengkapi fasilitas bagi karyawan seperti perlunya pendingin, belum tersedia ruangan karyawan lapangan. Menurut Sihaloho (2019) lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan. Berdasarkan dari pra survei lingkungan kerja yang dilaksanakan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Observasi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Secara keseluruhan kondisis kantor membuat karyawan merasa nyaman	2	6	8	6	0
	dalam melakukan pekerjaannya					

2.	Peralatan kerja yang disiapkan perusahaan dapat menunjang kerja karyawan	8	8	6	0	0
3.	Fasilitas kerja yang disiapkan perusahaan dapat menciptakan kenyamanan karyawan	3	2	11	6	0
4.	Sarana angkutan yang disiapkan perusahaan dapat mendukung kerja karyawan	6	11	5	0	0
Jumlah		19	27	30	12	0

Sumber. Data Olahan Kuesioner Observasi (2022)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dari 4 pertanyaan yang diajukan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang karena merasa kondisi kantor masih kurang nyaman bagi karyawan. selain itu fasilitas kerja yang disiapkan perusahaan menurut karyawan masih kurang baik sebanyak. Kemudian yang menjawab kurang setuju cukup tinggi sebanyak 24 orang. Maka hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT.Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu masih belum baik.

Keadaan selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Badrianto & Ekhsan (2019) motivasi merupakan kemauan kerja

dengan menggambarkan minat untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut lagi menekankan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya (Andriani, dkk. 2021). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Humas di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Desa Sibargot Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu masih terdapat beberapa karyawan memiliki motivasi rendah diantaranya masih ditemukan karyawan yang senior memiliki sikap lebih baik kerjanya jika dibandingkan dengan karyawan yang junior, beberapa karyawan yang terlihat bos dengan pekerjaannya dan memilih bermain handphone ataupun mengobrol pada saat jam kerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Indikator dari motivasi berupa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Fadillah, dkk. 2013). Berdasarkan dari pra survei motivasi kerja yang dilaksanakan di PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Observasi Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri	5	12	5	0	0
2.	Peningkatan karir diberikan atas dasar prestasi kerja karyawan	7	9	6	0	0
3.	Setiap karyawan selalu ingin mengembangkan kemampuan dalam bekerja	3	12	3	4	0
4.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja baik akan dapat promosi dari perusahaan	3	7	7	5	0
5.	Setiap karyawan tidak merasa keberatan jika ada kebijakan baru dari perusahaan atas pekerjaan	8	9	2	3	0
Jumlah		26	49	23	12	0

Sumber. Data Olahan Kuesioner Observasi (2022)

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari 5 pertanyaan yang diajukan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang, karena merasa bahwa promosi tidak diberikan perusahaan jika karyawan memiliki prestasi kerja

yang baik, selain itu karyawan tidak mengembangkan kemampuan dalam bekerja, dan karyawan merasa keberatan jika ada kebijakan baru dari perusahaan atas pekerjaan. Sedangkan yang menjawab kurang setuju cukup tinggi sebanyak 23 orang. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan di PT.Sipirok Indah Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka diambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SIPIROK INDAH KEBUN PADANG RAPUAN KECAMATAN BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja karyawan belum maksimal
2. Karyawan baru belum memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja
3. Kondisi areal kebun yang berbukitan menghambat kinerja karyawan
4. Masih kurang fasilitas bagi karyawan yang disiapkan perusahaan
5. Sikap karyawan yang senior merasa lebih paham pekerjaan
6. Beberapa karyawan masih ada yang main handphone ataupun ngobrol saat jam kerja

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan ruang dan waktu maka penelitian ini memfokuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal.
2. Lingkungan kerjakaryawan pada PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu masih belum baik.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu masih rendah.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. apakah lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?
2. apakah motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?
3. apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sipirok Indah Kebun Padang Rapuan Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki mamfaat kepada:

1. Bagi penulis sendiri penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pihak organisasi penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dilakukan sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya.