

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia bekerja.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, perorganisasian, disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berfungsi dengan baik. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan, oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu semakin sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja,

suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pada bibit yang bagus, berkurangnya jumlah bibit tidak layak dan tercapainya target yang optimal.

PT. Smart adalah salah satu produsen kelapa sawit berkelanjutan Indonesia di industri dan terintegrasi yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. PT. Smart didirikan pada tahun 1962, perkebunan kelapa sawit PT. Smart meliputi areal perkebunan sekitar 138.700 hektar (termasuk perkebunan plasma). PT. Smart mengoperasikan 16 pabrik, empat pabrik penghancur biji kelapa sawit dan empat kilang. Perusahaan ini mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1992.

Kegiatan utama PT. SMART Tbk adalah menanam dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah ("CPO") dan palm kernel, dan pemurnian CPO menjadi produk bernilai tambah seperti minyak goreng, margarin dan *shortening*. Selain minyak curah dan minyak industrial, produk hasil rafinasi PT. Smart juga dipasarkan dengan beberapa merek dagang seperti Filma dan Kunci Mas. Kini, merek dagang tersebut dikenal dengan kualitasnya yang tinggi serta menguasai pangsa pasar yang signifikan di segmen masing-masing di Indonesia.

Kinerja karyawan PT. Smart yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan yang sehat, besar dan kuat.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi didalam PT. Smart Tbk Cijayanti, kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, target produksi yang ditentukan oleh atasan tidak tercapai dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki.

Berdasarkan observasi awal penulis diperoleh informasi bahwa penurunan kinerja karyawan PT. Smart Tbk Cijayanti disebabkan beberapa faktor yaitu, disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Cijayanti. Karena faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah disiplin kerja merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerja akan baik, oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin yang tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya. Kondisi yang terjadi di PT. Smart Tbk mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, performa kinerja yang kurang baik, penggunaan seragam yang tidak sesuai dengan jadwal, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsistensi terhadap tugas yang diberikan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang diulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan kerja. Permasalahan budaya kerja yang ada di PT. Smart Tbk Cijayanti terutama terkait dengan belum tercapainya target produksi bibit kelapa sawit yang telah ditentukan dan masih banyak pegawai yang belum memiliki kesadaran atau inisiatif dalam menjalankan berbagai tugasnya seperti menjalankan tugas utama masing2 bagian, tidak melakukan pengecekan kembali sebelum jam pulang, akibatnya target produksi tidak tercapai sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik yang ada didalam suatu perusahaan terhadap pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perusahaan harus memperhatikan kondisi yang ada di dalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman, kondisi lingkungan

kerja yang terdapat PT. Smart Tbk Cijayanti selama ini belum mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan, kurang memperhatikan kondisi fasilitas yang sudah tidak layak dipergunakan, tidak mempunyai tanggung jawab terhadap investasi barang yang ada, dan karakter- karakter karyawan yang susah dirubah mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang berbanding lurus dengan pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan

<i>Dept</i>	Hari/ Tanggal	Masuk	Total Keterlambatan
<i>Culture processing</i>	09 Oktober 2021	08:05	2
<i>Culture selection</i>	14 Oktober 2021	08:01	
<i>Culture selection</i>	08 November 2021	08:04	6
<i>Plant Material</i>	15 November 2021	08:15	
<i>Aclimatization</i>	20 November 2021	08:10	
<i>Culture selection</i>	27 November 2021	08:12	
<i>Culture processing</i>	28 November 2021	08:08	
<i>Culture processing</i>	29 November 2021	08:16	
<i>Plant Material</i>	07 Desember 2021	08:12	7
<i>Plant Material</i>	11 Desember 2021	08:10	
<i>Plant Material</i>	11 Desember 2021	08:09	
<i>Aclimatization</i>	19 Desember 2021	08:17	
<i>Aclimatization</i>	22 Desember 2021	08:05	
<i>Culture selection</i>	22 Desember 2021	08:07	
<i>Culture selection</i>	24 Desember 2021	08:06	
<i>Culture processing</i>	02 Januari 2022	08:09	7
<i>Aclimatization</i>	08 Januari 2022	08:05	
<i>Culture processing</i>	08 Januari 2022	08:04	
<i>Culture processing</i>	17 Januari 2022	08:12	
<i>Culture processing</i>	17 Januari 2022	08:09	
<i>Culture selection</i>	22 Januari 2022	08:03	
<i>Culture selection</i>	25 Januari 2022	08:11	
<i>Aclimatization</i>	09 Februari 2022	08:18	8
<i>Culture processing</i>	18 Februari 2022	08:10	
<i>Aclimatization</i>	18 Februari 2022	08:17	
<i>Culture processing</i>	21 februari 2022	08:11	
<i>Culture processing</i>	25 Februari 2022	08:09	
<i>Aclimatization</i>	26 februari 2022	08:13	
<i>Culture selection</i>	28 Februari 2022	08:10	
<i>Culture selection</i>	28 Februari 2022	08:19	
Total Keterlambatan Bulan Oktober 2021 – Februari 2022			30

Sumber : PT. Smart Tbk Cijayanti 2022

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa keterlambatan absensi karyawan PT. Smart Tbk Cijayanti pada Oktober 2021 terdapat 2 keterlambatan, pada bulan November 2021 terdapat 6 keterlambatan, di bulan Desember 2021 terdapat 7 keterlambatan, di bulan Januari 2022 terdapat 7 keterlambatan dan pada bulan Februari 2022 terdapat 8 karyawan yang terlambat. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Smart Tbk Cijayanti harus dibenahi karena setiap disetiap bulan selalu ada karyawan yang masuk terlambat.

Dari beberapa masalah diatas, terlihat bahwa PT. Smart Tbk Cijayanti harus berupaya agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin kerja, membangun budaya kerja agar lebih baik dan inovatif serta lingkungan kerja yang baik yang dapat membimbing karyawan dengan baik, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lab PT. SMART Tbk Cijayanti”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang ada di PT. Smart Tbk Cijayanti yang telah dipaparkan di latar belakang yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari pencapaian target yang belum tercapai, dan kedisiplinan yang belum ditaati semua karyawan sehingga menghambat menurunnya bibit siap tanam dan tingginya absensi.
2. Budaya kerja yang masih sulit dirubah sehingga memperlambat kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan semangat karyawan menurun.
4. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada PT. Smart Tbk Cijayanti menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Disiplin Kerja,

Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka perlu dirumuskan dan dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti ?
2. Apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti ?
3. Apakah secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti ?
4. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti ?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti
2. Untuk mengetahui secara parsial Disiplin Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti
3. Untuk mengetahui secara parsial Budaya Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti
4. Untuk mengetahui secara parsial Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti:

1. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelas Sarjana Ekonomi pada program Jurusan Manajemen.
2. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan.
3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. SMART Tbk Cijayanti.
2. Dapat membantu mencegah masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian pembaca dapat mengetahui pelaksanaan pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi - materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BABI PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BABII TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BABIII METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan

data,devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BABIV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BABV SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang sebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

