

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan yang begitu ketat mendorong setiap organisasi untuk memperbaiki kualitas usaha dalam mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Salah satu yang harus diperbaiki adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan, seperti dengan peningkatan kualitas dan tetap menjaga kualitas. Beberapa Hal yang mendasari turunnya kualitas usaha disebabkan karena faktor SDM yang secara umum seperti menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya manager dalam membangun komunikasi dengan baik. Disamping itu persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri (Sinambela, 2011).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (Dessler, 1997). Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi, diperlukan sosok atau *figure* pemimpin yang memiliki integritas karakter seseorang Pembina yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang atau bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manager atau pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang

optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sinambela, (2011), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi (*human relations*) dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Wexley (dalam Sinambela, 2012) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat atau benefit dan terdapat rangsangan atau (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal atau (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang karyawan juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1999). Hubungan antar manusia *human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran,

perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo, 1997). Bukan sekedar komunikasi atau menyampaikan pesan sesuai apa yang ingin disampaikan, namun lebih dari itu *human relations* ini bertujuan menumbuhkan rasa hormat terhadap satu dan yang lainnya, mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama dan yang paling penting *human relations* ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok, sesuai tujuannya dimanapun itu harus melakukan interaksi yang bersifat motivasi dan komunikasi secara persuasif dalam peningkatan kinerja para karyawan. *Mutual acceptance* atau saling menerima sebagai salah satu prinsip dari *human relations* idealnya menjadi sebuah keharusan ketika seorang pemimpin mendapatkan umpan balik dari karyawan merespon dengan baik agar tidak menjadi sebuah persepsi yang buruk untuk karyawan dan secara tidak langsung akan menjadi mis-komunikasi antar keduanya (Effendy, 2009).

Memang jika kita lihat *human relations* ini seperti aktivitas yang sederhana tapi pada praktiknya ini perlu keseriusan dalam melaksanakannya tidak semudah apa yang di bayangkan karena jika *human relations* ini kita tidak maksimalkan dalam praktiknya maka dampaknya akan buruk terhadap kestabilan kerja para karyawan dan kinerja perusahaan. *Human relations* dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi vertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi-implikasi yang diterima sebagai hasil suatu komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yaitu berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi dan resolusi konflik.

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Nurul, 1995) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. *Human relations* adalah sebuah

proses usaha untuk memaksimalkan dinamisasi sebuah lembaga. Namun, kegiatan ini tidak selalu berhasil apalagi dengan faktor-faktor pendukung seperti gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya tunjangan dan jaminan kesehatan untuk para karyawan akan sangat sulit untuk dilakukan, motivasi sebagai kunci dalam *human relations* akan menstimulus gairah kerja para karyawan. Selain *human relations*, motivasi kerja dan disiplin kerja perlu di perhatikan.

Heller (1998) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Di dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Nawal Al-Sabri (2009) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut (Sedamaryanti, 2009) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Sedarmayanti. 2009).

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk (2014) menyatakan *human relation* (Hubungan Antar Manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sedangkan penelitian Norianggono (2014) menyatakan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut masih memunculkan pertanyaan sebenarnya faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan PT AHSTI Jember.

PT. AHSTI Jember, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor pertanian. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember merupakan perusahaan yang memproduksi benih jagung. Untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis seperti sekarang ini perusahaan sangat memperhatikan karyawannya. Berikut merupakan realisasi penjualan yang telah dicapai oleh PT. AHSTI Jember selama bulan Juni sampai November 2017:

Tabel 1.1 Realisasi dan Target Penjualan Produk Jagung PT. AHSTI Jember
Periode Bulan Oktober 2017 – Maret 2018

| NO | PRODUK PT. AHSTI JEMBER | | BULAN | | | | | |
|----|----------------------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | Okto | Nov | Des | Jan | Feb | Mar |
| 1. | ASIA 92 | Volume Produksi (TON) | 299 | 342 | 416 | 446 | 354 | 424 |
| | | Harga Satuan (Rp/kg) | 80.000 | 80.000 | 80.000 | 80.000 | 80.000 | 80.000 |
| | | Target Penjualan (TON) | 299 | 342 | 416 | 446 | 354 | 424 |
| | | Realisasi Penjualan (TON) | 259 | 342 | 415 | 445 | 352 | 422 |
| 2. | ASIA GOLD | Volume Produksi (TON) | 170 | 180 | 216 | 390 | 350 | 320 |
| | | Harga Satuan (Rp/kg) | 90.000 | 90.000 | 90.000 | 90.000 | 90.000 | 90.000 |
| | | Target Penjualan (TON) | 170 | 180 | 216 | 390 | 350 | 320 |
| | | Realisasi Penjualan (TON) | 166 | 130 | 213 | 383 | 347 | 320 |
| 3. | NUSANTARA 1 | Volume Produksi (TON) | 198 | 180 | 195 | 210 | 298 | 350 |
| | | Harga Satuan (Rp/kg) | 65.000 | 65.000 | 65.000 | 65.000 | 65.000 | 65.000 |
| | | Target Penjualan (TON) | 198 | 180 | 195 | 210 | 298 | 350 |
| | | Realisasi Penjualan (TON) | 190 | 180 | 135 | 209 | 298 | 348 |

Sumber: Data Sekunder PT. AHSTI Jember 2018

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan penjualan yang sangat signifikan dikaitkan dengan target penjualan. Seperti penjualan Jagung Asia 92 pada bulan Oktober 2017, penjualan jagung Asia Gold pada bulan November 2017 dan penjualan jagung Nusantara pada bulan Desember 2017. Ada indikasi faktor yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Selain itu, berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan

karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa). Permasalahan tersebut didukung dengan rekapitulasi data presensi karyawan PT. AHSTI Jember Periode Oktober 2017 - Maret 2018. Berikut penyajian rekapitulasi data absensi di bawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. AHSTI Jember
Periode Bulan Oktober 2017 - Maret 2018

| Bulan | Jumlah Karyawan | Ketidakhadiran Karyawan | | | | Persentase (%) |
|----------|-----------------|-------------------------|-------|------|-------|----------------|
| | | Cuti | Absen | Izin | Sakit | |
| Oktober | 80 | 3 | 2 | 2 | 4 | 21% |
| November | 80 | 3 | 5 | 2 | 2 | 18% |
| Desember | 80 | 2 | 5 | 2 | 3 | 23% |
| Januari | 80 | 2 | 2 | 1 | 2 | 14% |
| Februari | 80 | 1 | 1 | 2 | 2 | 12% |
| Maret | 80 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12% |
| Total | | | | | | 100% |

Sumber: PT. AHSTI Jember 2018

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa), walaupun perusahaan telah menetapkan peraturan dengan memberikan sanksi secara lisan sedangkan perusahaanpun juga tidak mentolerir absensi kecuali ada kepentingan yang dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi di mana selama ini karyawan yang tidak disiplin hanya diberi teguran lisan. Menurut Ranupandojo (2002), presensi merupakan pencerminan tidak ada kedisiplinan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alpa tersebut apakah karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau mungkin tidak senang dengan lingkungannya atau memang tidak disiplin terhadap pekerjaannya yang malas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. AHSTI Jember peneliti mendapatkan beberapa indikasi terkait *human relations* dan lingkungan kerja fisik. Berikut ini adalah temuan terkait variabel penelitian. Pertama adalah tentang *human relations*, karyawan mengatakan bahwa mereka membutuhkan komunikasi yang intensif dan berkualitas dengan rekan kerja maupun atasannya, adanya persepsi mengenai butuhnya setiap karyawan yang saling membantu dan mendukung ketika bekerja, hubungan yang harmonis dengan rekan

kerja, hubungan yang baik dengan pimpinannyang saling menghargai bawahan dan bawahan menghormati atasannya.

Kedua adalah terkait lingkungan kerja fisik yang meliputi kebersihan tempat kerja yang meliputi tidak adanya kotoran, sampah maupun debu yang mengganggu di sekitar tempat kerja karyawan, pencahayaan atau cahaya lampu penerangan maupun cahaya matahari dapat masuk secara langsung sehingga ruangan tidak pengap, ventilasi untuk pertukaran udara yang lancar sehingga udara yang didalam dapat bertukar dengan bebas dengan udara yang diluar dan minimnya suara yang keras yang berasal dari jalan raya, aktivitas kerja ditempat lain, pasar dan sebagainya. Danyang terakhir mengenai disiplin kerja yan meliputi ketepatan waktu karyawan untuk bekerja baik jam masuk kerja ataupun pulang kerja, tanggung jawab yang masih kurang, kurangnya ketaatan terhadap aturan kantor dan masih banyak yang tidak membuat surat ijin bila tidak masuk.

Kinerja karyawan PT. AHSTI Jember dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat eksistensi dari perusahaan itu sendiri. Dari fenomena yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Asian Hybrid Seed Technologies Indonesia (AHSTI) dengan mengangkat judul “Pengaruh *Human Relationship*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. AHSTI Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Maka berdasarkan pada uraian tersebut pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang *human relationship* terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember ?

5. Apakah terdapat pengaruh secara simultan tentang *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
5. Untuk menguji pengaruh tentang *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bersifat teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperdalam pengetahuan dan sebagai pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bersifat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.

- b. Bagi pihak lain/almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang *human relations*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.