

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kemajuan zaman saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dorminan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin, material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang mumpuni dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan penunjangnya Siagian, (2011). Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Simomara (2004) kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pekerjaan individu karyawan. Menurut Peoni (2014) dalam penelitian yang dilakukannya, kinerja akan terpengaruh oleh beberapa factor yang memiliki pengaruh pada

kinerja diantaranya seperti lingkungan dan karakteristik individu. Disisi lain lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kerja para karyawan. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2005).

Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan tentu akan menghasilkan atau membuat kerja karyawan semakin baik dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada dibagian produksi, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak mungkin mengoprasikan kegiatannya tanpa adanya manusia karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan, watak dasar maupun factor-faktor lainnya dari tenaga itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Keberagaman perilaku tersebut dapat juga disebut karakteristik individu seperti yang disebutkan oleh Stoner dalam Simamora, (2004) bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, (2002:193).

Menurut Nawawi (2013), mengatakan bahwa seorang karyawan dikatakan baik, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan daya guna, pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sebagainya. Triyaningsih (2014) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Triwibono dan Zamora (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan peneliti terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik dan terjamin, maka karyawan akan lebih nyaman bekerja dan bergairah sehingga menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Jika karaktersitik yang tertanam baik seperti etika dan cara berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain maka akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menimbulkan suatu kekompakan dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan membaik.

PT Mitratani Dua Tujuh, merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, bunchis, jagung dan wortel. Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan bergerak dalam bidang agorindustri dan perdagangan dengan komoditi utama kedelai jepang atau Edamame. Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di jalan brawijaya No. 83, Kelurahan Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

PT. Mitratani Dua Tujuh melakukan proses produksi edamame dari penanaman edamame hingga siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen, PT. Mitratani Dua Tujuh

mempunyai karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Edamame yang Berada di Jember

No	Nama Perusahaan	Alamat	Kapasitas Produksi/th
1	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember	Mangli	6.200/th
2	PT. Gading Mas Indonesia Teguh	Ajung	1.600/th

Sumber data: PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (2018)

Tabel 1.1 menunjukkan perusahaan yang memproduksi edamame yang berada dikabupaten Jember beserta kapasitas produksi per tahun, maka peneliti disini berfokus pada perusahaan No 1, karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan paling besar dikabupaten Jember. Disini peneliti berusaha meneliti perusahaan tersebut karena semakin besar perusahaan, semakin besar pula pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerjanya.

Berikut merupakan realisasi penjualan yang telah dicapai oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember selama tiga tahun terakhir :

Tabel 1.2 : Jumlah Perbandingan target ekspor dan Pencapaian Produksi Edamame PT.Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2013 – 2017

No	Tahun	Periode	Target	Realisasi	Ket.	%
1.	2015	Semester 1	2.100	2.910	Tercapai	138,5%
		Semester 2	2.100	3.106	Tercapai	147,9%
2.	2016	Semester 1	3.100	3.290	Tidak	106,1%
		Semester 2	3.100	3.090	Tidak Tercapai	99,7%
3.	2017	Semester 1	3.600	3.345	Tidak Tercapai	92,9%
		Semester 2	3.600	3.535	Tidak Tercapai	98,1%

Sumber data: PT Mitratani dua Tujuh Jember (2018)

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa target ekspor edamame yang belum tercapai. Seperti target ekspor edamame pada tahun 2016 semester 2, target ekspor edamame pada tahun 2017 semester 1 dan pada target ekspor edamame tahun 2017 semester 2. Ada indikasi faktor faktor yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari turn over karyawan . selain itu, berdasarkan data turn over karyawan

dapat diketahui karyawan masih belum mempunyai komitmen yang tinggi. Permasalahan tersebut didukung dengan data turn over karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember tahun 2015 – 2017. Berikut penyajian data turn over karyawan di bawah ini :

**Tabel 1.3 : Daftar Ketidakhadiran Karyawan
PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
Tahun 2017**

Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan	Rata ² Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Keterangan	
				Naik/Turun	%
Januari	1.654	25	56	-	3,38%
Februari	1.654	24	41	Turun	2,47%
Maret	1.654	26	43	Naik	2,68%
April	1.654	23	37	Turun	2,23%
Mei	1.654	24	33	Turun	1,99%
Juni	1.654	18	78	Naik	4,71%
Juli	1.654	24	63	Turun	3,80%
Agustus	1.654	26	57	Turun	3,44%
September	1.654	24	46	Turun	2,78%
Oktober	1.654	26	54	Naik	3,26%
November	1.654	26	46	Turun	2,78%
Desember	1.654	24	51	Naik	3,08%

Sumber data : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (2018)

Data tabel 1.3 disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami fluktuatif, dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat tertinggi ketidakhadiran karyawan terjadi selama bulan Juni terdapat 78 karyawan dengan persentasi 11,3% dan tingkat terendah terjadi selama bulan Mei sebanyak 33 karyawan dengan persentase 1,99% .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 dan Husnan (2002), absensi 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 telah dilakukan terhadap karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh peneliti mendapatkan beberapa indikasi terkait lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja. Pertama terkait dengan lingkungan kerja 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 udara yang didalam dapat bertukar dengan bebas dengan udara yang diluar dan minimnya suara yang keras yang berasal dari jalan raya, aktivitas kerja lain, pasar dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram akan membuat karyawan tenang dalam bekerja serta karyawan lebih fokus dan tidak terganggu, karena semakin nyaman karyawan dalam bekerja maka karyawan dapat kerja dengan maksimal semangat dalam bekerja akan bertambah. Begitupula sebaliknya jika tempat kerja kurang nyaman bagi karyawan maka karyawan akan malas dan tidak betah berkerja yang akan berakibat pada kinerja karyawan tersebut.

Kedua mengenai karakteristik individu terdapat beberapa indikasi yang diperoleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh. Setiap karyawan mempunyai latar pendidikan yang berbeda – beda sehingga menimbulkan kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing . Kemampuan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga dapat diaplikasikan ketika melakukan suatu pekerjaan-pekerjaan yang didasari kemampuan akan menghasilkan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Karyawan juga bersal dari berbagai kalangan mempunyai watak dan sifat yang berbeda. Dalam hal itu setiap karyawan harus memperhatikan betul etika dan cara berkomunikasi dengan baik kepada karyawan lain , dapat berkomunikasi dan berperilaku yang baik dengan keryawan lain saat bekerja akan menimbulkan suasana kerja yang baik kerena karyawan dapat saling membaur dan menimbulkan suatu kekompakan dan semangat kerja sehinggann kinerja karyawan akan meningkat dan membaik. Dan yang terakhir terkait mengenai disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu karyawan untuk bekerja baik jam masuk kerja ataupun pulang kerja, tanggung jawab yang masih kurang, kurangnya ketaatan terhadap aturan perusahaan dan masih banyak yang tidak membuat surat ijin bila tidak masuk kerja.

Kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat dikatakan belum optimal . dikarenakan masih terdapat beberapa target ekspor edamame yang masih belum tercapai. Jika

terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negative bagi perusahaan karena dapat menghambat eksistensi dari perusahaan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk lebih menunjang dalam penelitian kali ini, maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember?

1.3 Tujuan Penelitiann dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember.
2. Untuk menganalisa pengaruh karakteristik individu secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Mitratani Dua Tujuh Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga kerja bagian produksi Perusahaan Mitratani Dua Tujuh.

2. Manfaat secara praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi media penalaran dan penerapan ilmu yang didapat peneliti di bangku kuliah ke dalam kehidupan praktis. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan dan mengarahkan pegawai yang berada didalam perusahaan yang berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas kinerja pegawai khususnya tenaga kerja bagian produksi

c) Bagi Lembaga Penelitian

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dengan dunia perekonomian.

