

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan seperti PTPN IV Wilayah I menghadapi kesulitan dalam mengembangkan kinerja karyawan di era agroindustri, terkhususnya dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk. Faktor internal seperti keterikatan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan adalah komponen penting yang perlu diteliti secara menyeluruh.

Basyid (2024) Mengatakan kinerja karyawan adalah sikap mental seorang karyawan yang memperlihatkan komitmen dan semangat yang mendalam untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan lebih tekun, lebih cepat, dan lebih efektif. Menurut Lubis et al., (2023) kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan pelaksanaan rencana kerja dan penyampaian layanan yang unggul kepada masyarakat. Dalam konteks ini, disiplin kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten tidak hanya mencerminkan sikap profesional dan integritas pribadi seorang karyawan, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang teratur, kondusif, dan produktif.

Vandiya & Etikariena (2018) Menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen kerja yang rendah dapat merugikan perusahaan, sebagaimana terlihat dari penurunan kinerja dan kurangnya produktivitas. Karyawan dengan tingginya komitmen kerja biasanya lebih antusias, loyal, serta bersedia mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Keterikatan kerja karyawan juga dipandang sebagai sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan terhadap nilai-nilai yang dianut perusahaan (Ananda Lubis et al., 2019).

Lingkungan kerja menentukan tingkat kenyamanan seseorang di tempat kerja. Menurut Arianto (2013), lingkungan kerja yang lebih baik akan menghasilkan kemajuan bagi kinerja perusahaan. Tempat kerja yang baik tidak hanya menyediakan ruang kerja yang memadai, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan mental. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja di tempat kerja yang aman, bersih, mendukung secara sosial, dan dilengkapi

dengan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kurangnya motivasi untuk bekerja. Di PTPN IV Wilayah I, tempat kerjanya bersih, memiliki pendingin udara yang baik, komputer yang memadai, pencahayaan yang baik, dan hubungan antarkaryawan yang positif.

Menurut Saputra et al., (2025) Disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang patuh serta taat akan aturan, nilai-nilai, serta norma kerja yang ada dalam suatu perusahaan. Disiplin juga mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan etika kerja perusahaan.

Menurut Utami & Mursito (2022) Penghargaan adalah cara perusahaan berterima kasih kepada karyawannya atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Pekerja, juga disebut dengan “sumber daya manusia”, sebagai elemen krusial pada sebuah perusahaan. Mengingat pentingnya tenaga kerja, perusahaan harus memberikan pengakuan kepada karyawannya untuk memotivasi mereka dalam menjalankan tugasnya. Penghargaan, jika diberikan secara proporsional dan berdasarkan kinerja, akan meningkatkan rasa dihargai, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat. Tanpa sistem pengakuan yang kuat, karyawan cenderung merasa kurang dihargai, yang berujung pada penurunan loyalitas dan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*.

## **1.2 Tinjauan Pustaka**

### **1.2.1 Teori Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Aji & Nugraha Wijaya (2023) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang menguntungkan yang berkaitan dengan profesi, yang dicirikan dengan loyalitas, antusiasme, serta keterlibatan penuh, sehingga memungkinkan karyawan untuk memperlihatkan antusiasme dan tingkat komitmen yang besar terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingginya keterikatan kerja biasanya mengembangkan kinerja mereka secara holistik sebab mereka memperlihatkan semangat dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan Teori Job

Demands-Resources (JD-R), keterikatan ini membuat karyawan lebih fokus, antusias, dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas. Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif di mana seseorang merasa bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaannya. Indikator keterikatan kerja (Widarnandana, 2020): 1) *Vigor* adalah antusiasme dan energi dalam bekerja. 2) *Dedication* adalah rasa bangga dan *antusiasme* terhadap pekerjaan seseorang. 3) *Absorption* adalah tenggelam sepenuhnya dan berfokus pada pekerjaan seseorang.

### **1.2.2 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hurun'in & Edho Rian Kurniawan (2023) Menyatakan bahwa lingkungan kerja kerap berkaitan dengan karyawan karena merupakan tempat di mana mereka melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memungkinkan proses produksi dan penyelesaian tugas di lingkungan mana pun diperlukan situasi yang nyaman, tata letak ruang kerja yang tepat bagi beragam alat dan perangkat sesuai kegunaannya, serta hubungan yang harmonis di antara karyawan guna memfasilitasi proses produksi dan penyelesaian tugas. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, *higiene* tempat kerja merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja kurang nyaman, karyawan mungkin kurang termotivasi serta belum produktif. Indikator lingkungan kerja (Apriliana, 2021): 1) Kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan). 2) Hubungan antara karyawan dan atasan. 3) Ketersediaan fasilitas kerja. 4) Suasana kerja secara keseluruhan. 5) Keamanan dan kesejahteraan kerja.

### **1.2.3 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada kepatuhan dan ketaatan individu dalam suatu organisasi terhadap aturan dan regulasi yang sudah ditentukan (Febio, 2022). Hal ini dinilai krusial bagi kemajuan organisasi dan disiplin, terkhususnya guna mendorong pekerja menerapkan disiplin pribadi saat menjalankan tugas pribadinya ataupun kelompok. Menurut teori behaviorisme (*Skinner*), penguatan dapat memengaruhi perilaku disiplin, dan disiplin yang konsisten akan menghasilkan kinerja yang stabil dan efektif. Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku yang memperlihatkan kesetiaan, kepatuhan, dan kesediaan untuk secara bertanggung jawab mengikuti aturan, prosedur, dan standar

kerja yang berlaku di dalam organisasi. Indikator disiplin kerja (Apriliana, 2021):1) mematuhi jadwal kerja; 2) mematuhi peraturan perusahaan; 3) bertanggung jawab atas pekerjaannya ; 4) menuntaskan tugas sesuai jadwal; 5) tidak mengabaikan tugas.

#### **1.2.4 Teori Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penghargaan adalah sesuatu yang dihibahkan perusahaan pada karyawannya, sebagai wujud dari pengakuan terhadap kerja keras pegawainya. Penghargaan yang adil dan sepadan dengan pencapaian akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan (Rahmah & Avriyanti, 2024). Berdasarkan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Vroom, apabila karyawan yakin bahwa kerja keras mereka dihargai, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dengan baik. Penghargaan dapat diberikan oleh organisasi bagi individu atau kelompok atas kontribusi, pencapaian, perilaku, serta kinerja yang memenuhi atau melampaui standar organisasi. Indikator imbalan (Rahmah & Avriyanti, 2024): 1) Keadilan dalam distribusi gaji. 2) Bonus dan insentif. 3) Pengakuan atas prestasi. 4) Pujian atau imbalan non-material. 5) Peluang untuk berkembang.

#### **1.2.5 Teori Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan**

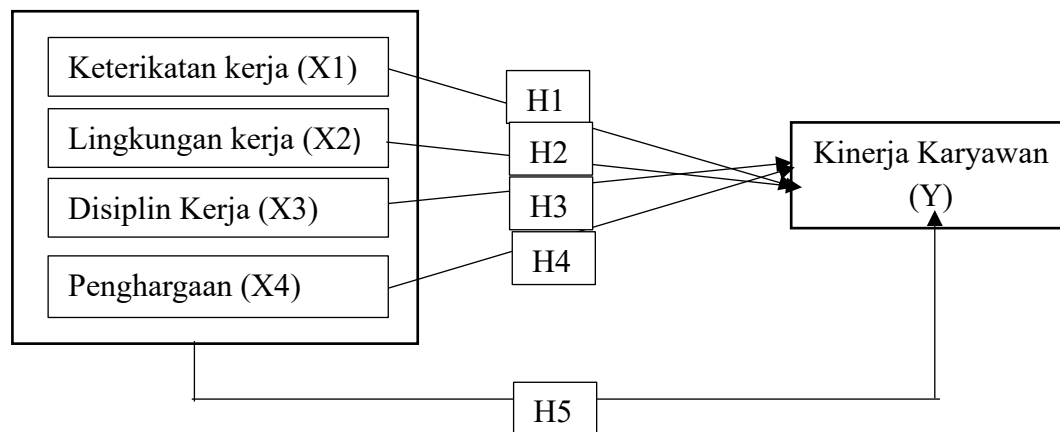
Berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, dapat memengaruhi kinerja pekerja. Menurut Vandiya & Etikariena (2018) Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah dapat merugikan perusahaan, sebagaimana terlihat dari penurunan kinerja dan rendahnya produktivitas. Tempat kerja yang mendukung dapat meringankan beban, membangkitkan energi, dan mendukung kesejahteraan pekerja (Nabilah et al., 2023)

Selain itu, disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan pekerjaan dilaksanakan selaras dengan ketentuan serta tenggat waktu yang diputuskan. Motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi secara langsung terkait dengan tingginya disiplin kerja, yang kemudian berakibat baik bagi hasil kerja secara keseluruhan (Fadzillah et al., 2025). Sementara itu, menurut Prabu & Wijayanti (2016) Penghargaan adalah insentif yang diserahkan perusahaan kepada pekerjanya terkait tugas yang mereka lakukan, yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Secara keseluruhan, keterikatan, lingkungan, serta disiplin kerja, dan penghargaan mempunyai akibat positif bagi kinerja karyawan, baik secara individu ataupun kolektif. Keempat variabel ini saling melengkapi dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### 1.3 Kerangka Konseptual

Melalui rumusan masalah diatas maka dapat di gambarkan dengan peta konsep berikut:



**Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual**

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Hikmawati (2020) Hipotesis ialah dugaan sementara peneliti tentang hasil penelitian, berdasarkan kajian teoretik-konseptual dan temuan terdahulu.

H1: “Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan”.

H2: “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan”.

H3: “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan”.

H4: “Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan”.

H5: “Keterikatan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan”.