

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk menentukan kualitas mereka (Triastuti dkk., 2021). Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban di tempat kerja semuanya termasuk dalam kinerja karyawan, yang biasanya dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kerja tim. Skala 1 hingga 4, dengan 4 sebagai kinerja terbaik, digunakan untuk mengevaluasi 39 karyawan (30%) dari 130 personel PTPN IV Mandoge. Efektivitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas adalah contoh indikator kinerja. Menurut hasil evaluasi, hampir 30% pekerja berkinerja buruk, terutama dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu produksi. Hasilnya adalah produksi yang tidak stabil, yang turun 5,41 persen pada tahun 2024, 10,38 persen pada tahun 2022, dan 23,1 persen pada tahun 2023. Kemungkinan penyebab kinerja yang kurang memuaskan ini termasuk pelatihan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak bersahabat, dan tindakan disiplin yang tidak konsisten. Sebuah penelitian yang menyelidiki pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didasarkan pada fenomena ini.

**Tabel 1.1 Data Produksi 3 Tahun Terakhir PTPN IV Mandoge**

<b>Tahun</b>	<b>Rkap(Ton)</b>	<b>Realisasi(Ton)</b>	<b>Selisih</b>	<b>%Tidak Tercapai</b>
2022	36.556.000	32.596.830	3.959.170	10,83%
2023	36.472.000	28.077.560	8.394.440	23,02%
2024	29.222.000	27.641.290	1.580.710	5,41%

Kinerja karyawan dikatakan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap bersyukur, hormat, patuh, dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang relevan (tertulis dan tidak tertulis), menurut Wijaya (2015:291) dalam Kaloko (2021). Namun berdasarkan pra observasi penelitian bahwa selama tiga tahun terakhir di PTPN IV Mandoge, jumlah hari kerja karyawan terus mengalami peningkatan, namun tingkat kehadiran karyawan relatif tetap stabil di

angka sekitar 78,27%. Fenomena ini mencerminkan bahwa pola disiplin kerja karyawan masih cenderung rendah.

Apa yang mengelilingi pekerja dan memengaruhi kinerja tugas mereka adalah lingkungan kerja, kata Nitisemito (2014:183). Hal ini tercermin di PTPN IV Mandoge bahwa kondisi fisik dan peralatan yang rusak menghambat panen, sementara gaji dan kompensasi yang tidak sesuai serta isu sosial seperti pencurian menurunkan motivasi, loyalitas, dan kerjasama tim.

Pelatihan kerja adalah pendekatan sistematis yang digunakan perusahaan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka. Tujuannya adalah untuk mengubah perilaku mereka sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya (Sinambela, 2018:170). Fenomena di PTPN IV Mandoge menunjukkan bahwa pelatihan kerja masih menghadapi permasalahan yaitu materi pelatihan yang diberikan juga sering kurang relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, masih terdapat masalah terkait kinerja karyawan di Unit Perkebunan PTPN IV BP Mandoge. Beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, terutama dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan mereka. Pelatihan kerja yang tidak memadai dan tidak sesuai dengan harapan di lapangan, disiplin kerja yang tidak konsisten, dan kurangnya lingkungan kerja yang mendukung dianggap sangat berkaitan dengan masalah ini. Signifikansi penelitian ini semakin diperkuat oleh perbedaan temuan penelitian sebelumnya mengenai dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Dampak Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PTPN IV Unit Kebun BP Mandoge”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diberikan sebelumnya

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge?

### **1.3 Tinjauan Pustaka**

#### **1.3.1 Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), dalam Prasetyo & Marlina (2023), Para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk melibatkan staf mereka dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang dapat diterima. Tanda-tandanya meliputi kehadiran di tempat kerja, memperhatikan dengan saksama saat bekerja, dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur (Hasibuan (2017), dalam Hasani dkk. (2023)). Peningkatan kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja Tuju et al. (2015).

#### **1.3.2 Lingkungan Kerja**

Sangat penting bagi manajemen untuk fokus pada lingkungan kerja suatu perusahaan. Meskipun pekerjaan tidak menjalankan proses produksi perusahaan, elemen ini signifikan dan memiliki dampak besar, namun banyak bisnis saat ini kurang memperhatikannya (Jodie Firjatullah dkk., 2023). Keselamatan, stabilitas pekerjaan, wewenang pengambilan keputusan, dan hubungan antar rekan kerja termasuk di antara faktor-faktor yang dievaluasi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja (Darmadi, 2020) Bayu Surya Parwita et al. (2023).

#### **1.3.3 Pelatihan Kerja**

Menurut Afandi (2018) dalam Nerys et al. (2021), pelatihan hanyalah kumpulan pelajaran yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerja di tempat kerja. Dalam Tiara dkk. (2024), Mangkunegara (2020:140) menyatakan bahwa indikator pelatihan kerja meliputi jenis pelatihan, tujuan pelatihan, sumber daya, dan teknik yang digunakan. Menurut Sari (2018), pelatihan sedikit banyak meningkatkan kinerja dalam Willson & Hikmah (2021).

#### **1.3.4 Kinerja**

Abdullah (2014) mengutip Sofiati (2021) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari rencana kerja organisasi yang diimplementasikan oleh manajer dan karyawan (SDM)

untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan mampu berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan mewujudkan potensi mereka sendiri ketika mereka bekerja keras.

#### 1.4 Penelitian Terdahulu

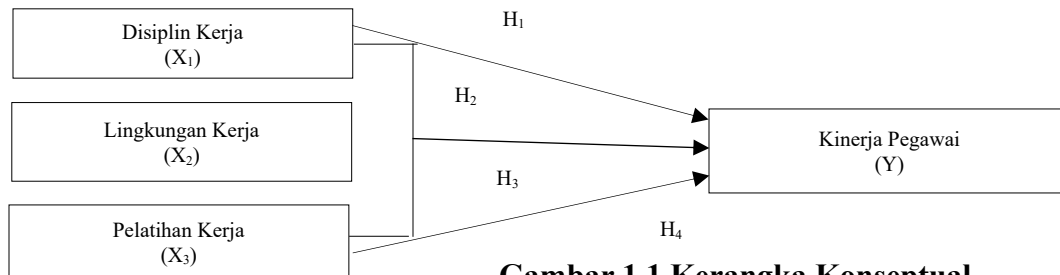
Penelitian terdahulu yang menjadi acuan pertama dilakukan oleh Bangun David & Husniati (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur”.

Selanjutnya, penelitian kedua dilakukan oleh Supratman & Wahyuni (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama)”.

Penelitian terdahulu yang ketiga adalah karya Utami & Silalahi (2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi”.

#### 1.5. Kerangka Konseptual

Berikut adalah garis besar landasan teoritis penelitian ini.



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

#### 1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah dan kerangka konseptual, berikut adalah hipotesis penelitian:

1. H1: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge”
2. H2: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge”
3. H3: “Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge”
4. H4: “Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Mandoge”