

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia kerja saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara optimal. Kinerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keahlian individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan. Di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan. Ketiga faktor ini memegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan PTPN IV Regional 1. Lingkungan kerja yang buruk, seperti suhu ruangan yang tidak sesuai, pencahayaan yang kurang, hingga suasana kerja yang tegang, dapat menimbulkan stres kerja yang akhirnya menurunkan performa karyawan PTPN IV Regional 1. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan semangat dan produktivitas pada kinerja karyawan PTPN IV Regional 1. Aspek seperti pencahayaan, kebisingan, ventilasi, hingga hubungan antar kolega memengaruhi persepsi dan performa karyawan PTPN IV Regional 1.

Faktor berikutnya terdapat Motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan PTPN IV Regional 1 yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, proaktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta sistem kompensasi yang adil merupakan elemen penting dalam membentuk motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor internal yang tidak kalah penting. Motivasi berperan sebagai energi pendorong bagi karyawan PTPN IV Regional 1 dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan PTPN IV Regional 1 untuk lebih giat, disiplin, serta memiliki inisiatif dalam bekerja. Herzberg dalam Teori Dua Faktornya menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja untuk imbalan semata, tetapi juga mencari kepuasan melalui pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab.

Selanjutnya, Hubungan antar karyawan mencakup interaksi sosial, komunikasi, dan kerja sama yang terjalin antarindividu dalam organisasi. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif, mendorong kerja tim, dan meningkatkan efisiensi kerja bagi karyawan PTPN IV Regional 1. Sebaliknya, konflik antar karyawan, komunikasi yang

buruk, atau kurangnya rasa saling percaya dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan produktivitas, dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Namun, masih banyak organisasi yang belum secara optimal memperhatikan integrasi ketiga aspek tersebut secara bersamaan.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan karyawan (employee relation) terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja ,dan hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 ?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatukondisilingkungan yang sesuai.Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok.

1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Monika, M. P. (2024:40) , indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan Warna
5. Ruang Gerak
6. Keamanan Kerja
7. Hubungan Karyawan

1.3.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Monika, M. P. (2024:30) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Pencapaian
3. Pengakuan
4. Kemajuan
5. Kondisi Kerja
6. Kebijakan Perusahaan
7. Imbalan Jasa
8. Pengawasan

1.3.5 Employee Relation

Dessler (2016:573) menyatakan bahwa Employee Relations adalah kegiatan yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang dimana hal ini berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral dan disiplin, serta untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif dan kohesif. Menurut Onong Uchjana Effendy dalam Yulianita (2007:60) menyatakan bahwa kegiatan untuk menciptakan hubungan dengan para karyawan dapat dilakukan melalui pemberian upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan dalam bekerja, perasaan diakui, penyalur perasaan, dan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya.

1.3.6 Indikator Employee Relation

Menurut Wulandari, S. (2024) , indikator program employee relations yaitu :

1. Komunikasi
2. Loyalitas
3. Saling Menghargai
4. Keterbukaan

1.3.7 Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.3.8 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Monika, M. P. (2024:23) , indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Efisiensi Pekerjaan
4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

1.4 Teori Pengaruh

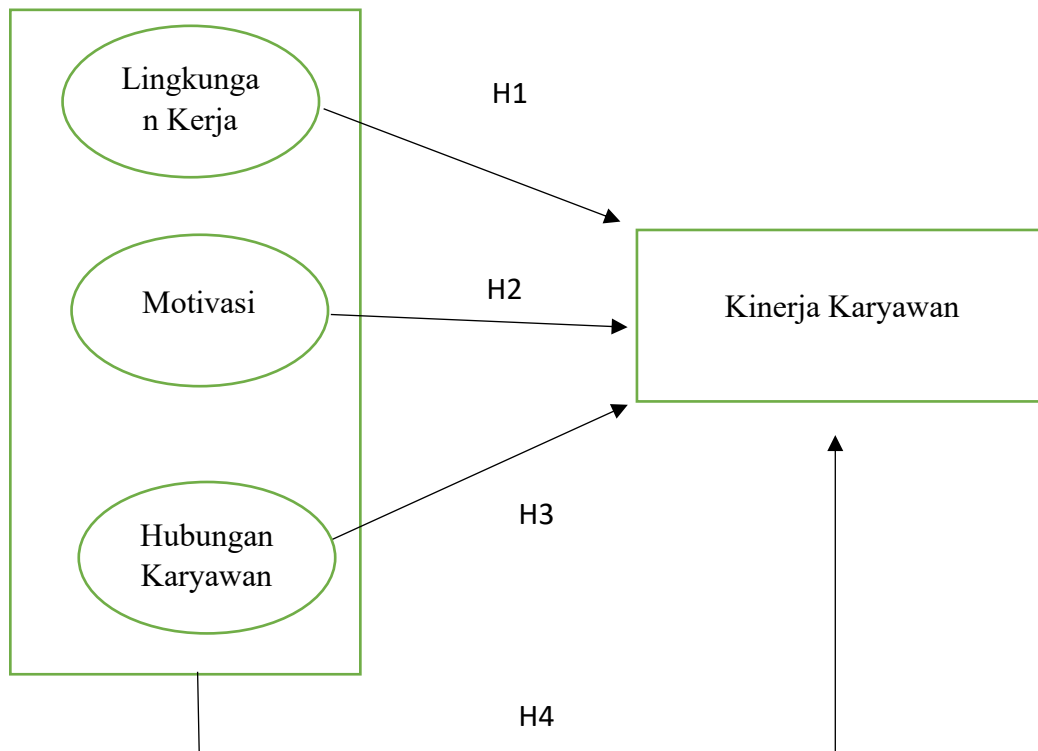
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Medan yang diterbitkan oleh Muhammad Fariz dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan hasil penelitian :

Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah berpengaruh pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau yang diterbitkan oleh Dolly V.P Sitanggang dari Universitas Islam Riau dengan hasil penelitian :

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square (R²) sebesar 0,590 atau 59% yang merupakan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja , sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

1.5 Kerangka Konseptual



1.6 Hipotesis Penelitian

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTPN IV Regional 1.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTPN IV Regional 1.

H3 : Hubungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTPN IV Regional 1.

H4 : Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Hubungan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan di PTPN IV Regional 1.