

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai potensi dan kompetensi yang tinggi merupakan modal berharga bagi perusahaan. Ketersediaan tenaga kerja (karyawan) berkualitas di perusahaan, akan lebih mendorong dalam mengembangkan kegiatan bisnis perusahaan (Andronicus, Sanaya, dan Simanjuntak, 2020). Karyawan yang demikian tersebut sedapat mungkin dipertahankan untuk optimalisasi pencapaian tujuan perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara III Medan, sebuah perusahaan BUMN bidang perkebunan yang saat ini mempekerjakan sebanyak 583 karyawan. Perusahaan ini berdiri tahun 1958 melalui pengalihan status dari perusahaan perkebunan milik asing (Belanda) menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN) milik pemerintah Indonesia.. Perusahaan ini direstrukturisasi (1968) menjadi beberapa Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Perusahaan perkebunan ini menarik untuk diteliti karena jumlah karyawan yang relatif besar, dipastikan permasalahan yang terkait dengan SDM belum terselesaikan keseluruhannya.

Permasalahan SDM sangat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, dimana kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan dan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi ekonomi (Wibowo, 2019). Motivasi dari perusahaan dan motivasi dari pribadi karyawan itu sendiri, sesungguhnya merupakan kunci terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Namun sayangnya, masih ditemukan karyawan demotivasi (motivasi menurun) dalam menjalankan pekerjaan, sehingga berpotensi mengganggu kualitas kinerja karyawan bersangkutan.

Lingkungan kerja meliputi situasi di lingkungan kerja sekitarnya, sarana dan prasarana yang mendukung kerja, hubungan/interaksi sosial antar karyawan di dalam perusahaan. Menyoroti hubungan sosial antar karyawan menjadi topik yang memberi pengaruh kuat terhadap pencapaian kualitas kerja karyawan. Permasalahan antar karyawan merupakan masalah klasik, namun kondisi tersebut masih ditemukan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Problem klasik hubungan antar karyawan menimbulkan konflik yang cenderung terbawa

ke dalam wilayah kerja, sehingga mengganggu koordinasi kerja, pada akhirnya berdampak pada pencapaian kualitas kerja karyawan itu sendiri.

Kinerja yang optimal dapat dicapai selama seluruh karyawan bersedia mengikuti disiplin kerja yang berlaku. Disiplin kerja menggambarkan karakter seseorang yang memperlihatkan sikap kepatuhan tenaga kerja pada peraturan dan norma-norma yang dibangun perusahaan, yang dapat dilihat dari tingkah laku dan sifat/sikap pribadi karyawan ketika ada di lingkungan kerja saat menjalankan tugas (Anggoro, et. al., 2020). Karyawan wajib mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dan seluruh tanggung jawabnya. Sayangnya sebahagian karyawn PT Perkebunan Nusantara III Medan masih cenderung melanggar disiplin kerja (bekerja tidak sesuai dengan SOP). Disiplin kerja menjadi tolok ukur karyawan menghasilkan prestasi kerja. Selama karyawan patuh pada disiplin kerja, maka akan lebih menjamin karyawan menghasilkan kinerja yang berkualitas yang sesuai dengan prosedur kerja.

Pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari para pemimpin menjalankan kepemimpinannya, mengendalikan dan menggerakkan bawahannya untuk mau bekerja baik. Pemimpin dituntut untuk memiliki sifat dan karakter yang dapat diterima oleh semua bawahannya. Pemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan bawahannya, maka akan kuat mendorong pencapaian kinerja karyawan. Pola kepemimpinan yang ditunjukkan beberapa pemimpin di PT Perkebunan Nusantara III Medan belum sepenuhnya dapat diterima oleh sebahagian karyawan. Situasi yang demikian akan sangat mengganggu psikologis karyawan (bawahan) yang terbawa dalam aktivitas kerja, sehingga akan mengganggu kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III Medan, maka peneliti perlu melakukan riset atas kondisi tersebut dengan judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”**.

I.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan ?

I.3. Teori Pengaruh

I.3.1. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang sehat merupakan elemen/unsur sangat penting bagi tenaga kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga mendorong terciptanya situasi kerja yang memotivasi dan memberi pengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Sunyoto, 2015). Artinya lingkungan kerja dengan segala kondisinya dapat memberi pengaruh pada sikap dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian Pamungkas (2020), Purwaganda (2019), Sabaruddin (2018) yang menyimpulkan penelitiannya lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Zuhaena (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

I.3.2. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Agar dapat menghasilkan kinerja optimal yang selaras dengan target perusahaan, penting ditegakkan disiplin kerja dari setiap karyawan. Disiplin kerja yang sehat mencerminkan kualitas tanggungjawab seorang karyawan akan segala tugas yang dibebankan padanya. Keadaan ini akan memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan

perusahaan (Hartatik, 2019). Artinya tujuan perusahaan tergantung pada kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja.

Penelitian Ningrumsari (2021), Haque (2021), dan Hasibuan (2021) menemukan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak halnya dengan hasil penelitian dari peneliti Palampanga (2017) menyimpulkan penelitiannya bahwa disiplin kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

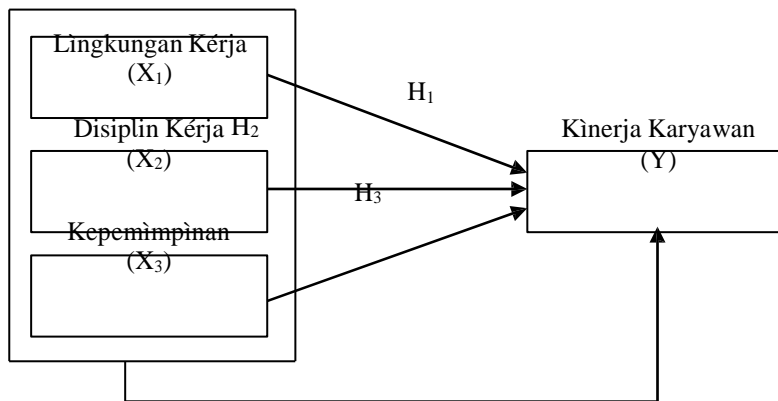
I.3.3. Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan bertujuan tidak hanya sebatas sesuai dengan yang direncanakan, tetapi mampu mewujudkan kegairahan dan kerja yang berdisiplin dari karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam rangka menghasilkan kerja yang optimal. Untuk terwujudnya keadaan yang demikian, maka pimpinan berupaya merangsang sikap dan perilaku bawahannya untuk mau/ikhlas bekerja sama meraih sasaran perusahaan. Kepemimpinan yang dijalankan seorang pimpinan merupakan sinyal menyeluruh kepada setiap kumpulan manusia dalam bentuk sistem sosial yang membantu pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawannya (Sutrisno, 2016). Artinya tujuan perusahaan tergantung pada pola kepemimpinan yang dijalankan oleh para pemimpin.

Korelasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditemukan dalam penelitian Zuhaena (2022), Purwaganda (2019), dan Sabaruddin (2018) dimana kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lain halnya yang ditemukan pada penelitian Ningrumsari (2020) ditemukan kesimpulan hasil yang beda bahwa kepemimpinan tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

I.4. Kerangka Konseptual

Rancangan rangka konseptual penelitian ini akan mengilustrasikan keberpengaruhan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan ilustrasi sebagai berikut :



Gambar I.1 : Krangka Konseptual

I.5. Hipotesis

Berangkat dari latar belakang, teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H₁ : Lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan.

H₂ : Disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Perkebunan

Nusantara III Medan.

H₃ : Kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Perkebunan

Nusantara III Medan.

H₄ : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan.