

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dibentuk dengan tujuan tertentu, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk memenuhi tujuan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus didukung oleh berbagai sumber daya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya secara optimal merupakan tanggung jawab perusahaan, karena pengelolaan yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan utama perusahaan. Dalam mengelola sumber daya secara sistematis dan terarah, diperlukan penerapan fungsi manajemen. Individu yang menjalankan fungsi tersebut merupakan bagian dari sumber daya perusahaan, yang dikenal sebagai sumber daya manusia, dan memiliki peran penting dalam menggerakkan aktivitas manajerial secara keseluruhan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. SDM menjadi elemen penting dalam organisasi karena berperan aktif dalam setiap aktivitas yang berlangsung. Pentingnya peran SDM tercermin dari keberhasilan suatu organisasi publik, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, 2023).

Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan

tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Sri Lestari, 2020). Pada dasarnya, kinerja mencerminkan tindakan atau kontribusi yang dilakukan, maupun yang tidak dilakukan, oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga sering diartikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang tercermin melalui kesesuaian antara program kerja yang dilaksanakan dengan tujuan, visi, dan misi organisasi. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kinerja yang optimal dapat tercapai, sehingga mendukung kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan (Ilham, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut, khususnya disiplin dan lingkungan kerja, karena keduanya memiliki peran signifikan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, yang tercermin dalam ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam bekerja (Rivai, 2014). Disiplin memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, baik secara individu maupun organisasi. (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa disiplin mencerminkan sikap

hormat terhadap peraturan yang tumbuh dari kesadaran diri karyawan untuk secara sukarela menaati ketentuan yang berlaku. Sementara itu, menurut (Ramon, 2019) disiplin diartikan sebagai perilaku yang sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2018) menambahkan bahwa karyawan yang mematuhi aturan mencerminkan tingkat disiplin yang baik, sedangkan karyawan yang sering melanggar aturan menunjukkan rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja merujuk pada tingkat kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Suryadi, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, R. P., & Darmawan, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menjalankan tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, serta menurunnya produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor perkebunan dan agroindustri. Perusahaan ini berkedudukan di Palembang, Sumatera Selatan, dan mengelola sejumlah unit usaha yang tersebar di beberapa

provinsi, antara lain Sumatera Selatan, Lampung, dan Bengkulu. Kegiatan utama PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan meliputi budidaya dan pengolahan berbagai komoditas perkebunan seperti kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Sebagai entitas BUMN, PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan memegang peranan strategis dalam memperkuat ketahanan pangan serta mendukung perkembangan industri perkebunan nasional. Di samping itu, perusahaan ini turut memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah melalui penyediaan lapangan pekerjaan dan kemitraan yang terjalin dengan petani plasma.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018). (Sedarmayanti, 2017) membagi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan sosial antar karyawan, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta budaya kerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyadi, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Suryani, 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung fokus variabel dalam penelitian ini, yakni disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Hidayat, R., & Sari, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja karyawan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi performa kerja karyawan. Penelitian lain oleh (Putra, A. W., & Dewi, 2021) juga mendukung bahwa disiplin kerja merupakan faktor internal yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam perusahaan berbasis produksi, seperti halnya PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan yang bergerak di sektor perkebunan.

Meskipun terdapat kesamaan dalam variabel yang diteliti, penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, dari segi objek penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur atau instansi pemerintahan, sedangkan penelitian ini secara khusus dilakukan pada perusahaan BUMN sektor perkebunan, yaitu PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan. Kedua, secara geografis, penelitian ini dilakukan di wilayah kerja

Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan yang memiliki karakteristik sosial dan budaya yang berbeda dari lokasi penelitian sebelumnya. Ketiga, kondisi kerja yang diteliti juga memiliki kekhasan tersendiri karena mencakup lingkungan kerja lapangan dan kantor, yang tentunya memiliki tantangan dan dinamika berbeda dibandingkan perusahaan pada umumnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi baru dalam konteks industri perkebunan, serta menawarkan rekomendasi praktis yang relevan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan disiplin dan lingkungan kerja.

PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap produktif dan memiliki kinerja yang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan analisis mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kebijakan disiplin serta perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan didalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi para manajer perusahaan dalam menyusun strategi bisnis yang tepat, Khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para akademisi serta dapat menjadi bahan kajian teori dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan sebagai responden utama dalam mengukur pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan pustaka ialah landasan dalam pembahasan suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori yang diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan secara singkat dan tepat dari pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**