

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jagung merupakan komoditas pangan utama setelah padi. Jagung merupakan komoditas tanaman pangan yang memiliki peranan strategis dalam pembangunan pertanian dan perekonomian nasional. Pada Tahun Anggaran 2018, pemerintah berupaya memberikan bantuan dan fasilitas jagung untuk memenuhi konsumsi produksi jagung dalam negeri (*tanamanpangan.pertanian.go.id*). Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penambahan jumlah penggunaan benih unggul jagung hibrida yang dinilai memiliki tingkat nilai produktivitas tinggi pada sektor pertanian nasional. Untuk memaksimalkan upaya pemerintah dalam mewujudkan pencapaian peningkatan produksi jagung hibrida pada tingkat nasional, dapat dilakukan dengan menambah jumlah varietas jagung hibrida yang bermutu tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan melalui adanya dukungan dari berbagai perusahaan sektor agroindustri sebagai produsen benih unggul jagung hibrida dengan melakukan pemanfaatan sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk dapat memaksimalkan peningkatan kinerja pada karyawan agar mampu menghasilkan produk benih jagung hibrida yang baik dan bermutu.

Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk mengukur suatu keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usahanya, mempertahankan kemajuan perusahaan, dan menghasilkan laba. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Seperti halnya pada PT AHSTI (Asian Hybrid Seed Technologies Indonesia) Kabupaten Jember yang saat ini sedang mempersiapkan produknya guna memenuhi tingkat konsumsi benih unggul jagung hibrida dalam negeri. PT AHSTI (Asian Hybrid Seed Technologies

Indonesia) yang sebelumnya bernama PT Jagung Hibrida Sulawesi ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis sebagai produsen benih unggul jagung hibrida. Pada tahun 2003 unit bisnis ini memindahkan operasinya ke Jember, sejak saat itu perusahaan ini telah berkembang pesat dan menjadi salah satu pelopor utama di antara produsen benih jagung hibrida lainnya di Indonesia. Setiap melakukan proses produksi, perusahaan selalu mengutamakan ke higienisan, keamanan dan mutu produk, guna dikonsumsi untuk masyarakat lokal maupun pada tingkat nasional. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT AHSTI Kabupaten Jember. Menurut Sedarmayanti (2011:28) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Seperti halnya pada PT AHSTI Kabupaten Jember, indikator yang cocok digunakan untuk menilai lingkungan kerja di perusahaan adalah adanya bau-bauan atau aroma, penerangan, dan kebisingan di sekitar lingkungan kerja perusahaan. Di PT AHSTI Kabupaten Jember fasilitas penerangan pada malam hari di lokasi gudang yang terbatas, polusi suara di gudang akibat suara mesin-mesin pada saat produksi, terdapat aroma limbah yang menyengat dari pembusukan janggol reject jagung yang tidak segera diangkut.

Selain itu peningkatan kemampuan kerja karyawan adalah hal penting selanjutnya yang harus diterapkan pada perusahaan. Kemampuan kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2013:107). Seperti yang ada di PT AHSTI Kabupaten Jember ini indikator kemampuan kerja yang dapat digunakan adalah kemampuan kerja karyawan yang kurang baik, karena masih terdapat beberapa karyawan yang dalam menjalankan tanggung jawabnya tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan belum mampu memenuhi target produksi benih jagung hibrida yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu mencapai target produksi benih jagung hibrida yang maksimal.

Motivasi Kerja sering diartikan sebagai dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Donni Juni Priansa dan Suwanto, 2014:171). Memotivasi karyawan dapat membuat karyawan tersebut bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seperti yang ada di PT AHSTI Kabupaten Jember, indikator fenomena bisnis terkait motivasi yang dapat diteliti yaitu pemberian kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan adanya pemberian pengakuan kepada karyawan. Sesuai dengan kondisi di perusahaan, telah dilakukannya pemberian kompensasi bagi karyawan lembur, dan adanya pengarahan yang diberikan pimpinan terhadap setiap bawahan sebelum melakukan proses produksi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan, dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AHSTI Kabupaten Jember.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember?
2. Apakah variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember?
3. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT AHSTI Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap evaluasi kinerja karyawan pada PT AHSTI Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang faktual mengenai pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan serta menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.