

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan sektor pertanian di negara Indonesia dapat dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan dengan harapan meningkatnya produksi pertanian semaksimal mungkin sehingga mencapai kesejahteraan. Sektor pertanian adalah sektor yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Peningkatan hasil pertanian dapat menunjang pertumbuhan ekonomi dan bertujuan untuk memenuhi pangan rakyat, peningkatan daya beli masyarakat, serta meningkatnya kemampuan penyediaan bahan mentah untuk pengembangan industri. Sasaran lainnya adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas masyarakat pertanian yang tangguh dengan adanya sektor pertanian serta terbentuknya jaringan kegiatan Agribisnis dan Agroindustri yang produktif.

Kompetisi perusahaan yang semakin ketat dan canggih di bidang pertanian membuat perusahaan dituntut agar bergerak lebih cepat dalam seluruh kegiatannya. Entitas perusahaan didirikan berdasarkan visi yang berpusat pada kapabilitas dan potensi manusia, serta dipimpin oleh individu untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasional. Manusia merupakan faktor yang sentral karena sumber daya manusia berperan utama dalam menciptakan teknologi, terlepas dari tingkat kecanggihan teknologi yang tersedia untuk mengelola sektor pertanian.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam segala kegiatan usaha. Sumber daya manusia yang handal dapat menunjang aktivitas perusahaan agar tetap telaksana dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan secara profesional sangat perlu untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi bisnis. Keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi perkembangan perusahaan yang produktif dan berkeadilan. Perkembangan bisnis yang berkelanjutan dan organisasi yang dinamis dalam suatu perusahaan bergantung pada kualitas serta kinerja karyawannya yang berdedikasi penuh.

Kemampuan adaptasi perusahaan untuk tetap bertahan dalam kondisi persaingan industri yang semakin dinamis, kompleks, dan tidak menentu sangat erat dipengaruhi langsung oleh strategi peningkatan kualitas kinerja para karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan yang besar bagi para manajer. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan serta kelangsungan hidupnya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Menurut Sinambela (2016:32) Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan keterampilan tertentu. Standar yang jelas dan terukur dalam melakukan tugas perlu ditetapkan sebagai acuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Penerapan standar sistem ini memungkinkan pihak perusahaan dapat secara lebih efektif memastikan bahwa setiap tenaga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan standar ekspektasi kinerja yang telah dirancang serta ditetapkan, sehingga keseluruhan tujuan strategis organisasi dapat berhasil dicapai secara lebih efektif.

Lingkungan tempat karyawan bekerja secara otomatis dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi perusahaan. Lingkungan kerja yang layak tentu saja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja berarti semua alat dan bahan yang ditemui karyawan di mana mereka bekerja secara individu dan kelompok, cara kerja dan juga peraturan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sedarmayati (2018:107), lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi karyawan, lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, yang harus diperhatikan dalam berjalannya sebuah perusahaan yaitu disiplin kerja, yang dapat diarahkan menggunakan peraturan perusahaan agar karyawan tetap berada dalam koridor mencapai target perusahaan. pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Robbins (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat, dan disiplin kerja yang baik dapat

meningkatkan moral dan kinerja karyawan. Berbagai teori juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku demi mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang belum menerapkan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan menurun.

PT Sang Hyang Seri Muncar Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam penerapan disiplin kerja karyawannya. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan tidak adanya sistem presensi dan tidak adanya peraturan tertulis mengenai jam kerja dan jam istirahat karyawan, yang kemudian menyebabkan kinerja karyawan menjadi fluktuatif. Kinerja karyawan yang fluktuatif tersebut dibuktikan dengan sering tidak tercapainya target produksi yaitu 10 ton per hari dan tidak tercapainya target tahunan perusahaan, dimana pada tahun 2022 perusahaan hanya memproduksi benih sebanyak 230 ton dari 1110 ton target produksi pada tahun tersebut. Kemudian pada tahun 2023 perusahaan hanya memproduksi benih sebanyak 380 ton dari 1000 ton target produksinya. PT Sang Hyang Seri Muncar, Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu cabang yang terletak di Jalan Raya Muncar No. 4-6 Dusun Krajan, Kedungrejo Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. PT Sang Hyang Seri atau biasa disingkat menjadi SHS merupakan bagian dari ID FOOD yang bergerak di bidang pertanian, khususnya penyediaan benih dan pengolahan hasil pertanian yang memiliki legalitas dan kualitas tinggi. Produk benih yang diproduksi oleh PT Sang Hyang Seri Muncar, Kabupaten Banyuwangi memiliki 3 jenis kualitas yaitu unggul, super, dan platinum. Proses produksi yang dilakukan dimulai dari hulu sampai hilir, proses tersebut meliputi sertifikasi benih, pemeriksaan lahan, penimbangan, penjemuran, pembloweran, penyimpanan, pengujian, pelabelan, dan pengemasan.

Adanya permasalahan tersebut membuat PT Sang Hyang Seri Muncar berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dan menjaga stabilitas kinerja karyawannya. Survei dan analisis perlu dilakukan untuk mengetahui kinerja

karyawan dengan melakukan riset dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan *software SPSS for windows versi 27* yang selanjutnya akan dilakukan kegiatan evaluasi dan perbaikan untuk kemajuan PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis variabel lingkungan kerja, disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi.
2. Menguji dan menganalisis variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi.

3. Menguji dan menganalisis variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri Muncar, Banyuwangi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menambah wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan utamanya pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan dapat menjadi tambahan referensi serta bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya.