

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini menyebabkan perusahaan berlomba-lomba dalam menentukan strategi usahanya agar dapat terus berkembang dan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Tujuan dari perusahaan itu sendiri adalah mendapatkan keuntungan. Perusahaan akan berhasil mencapai tujuan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan *asset* penting bagi suatu perusahaan, dan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan bahwa semua potensi sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Adanya kecanggihan teknologi, mudahnya akses informasi, ketersediaan modal dan bahan baku yang memadai tidak akan berpengaruh apa-apa tanpa campur tangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan untuk menjadi *market leader* harus didukung oleh kinerja dari karyawannya.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dan begitu pun sebaliknya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya (Handoko, 2001:193). Sedangkan menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010:12), faktor-faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation kerja*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Lingkungan kerja adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu baik maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka karyawan tidak akan bekerja dengan nyaman dan hasil kerja kurang maksimal. Karyawan dalam melakukan kegiatan di dalam suatu perusahaan juga harus didukung adanya motivasi, karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Gitosudarmo *dalam* Sutrisno, 2016:109).

Menurut Sutrisno (2016:181), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah imbalan yang layak dan adil yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan jika tidak diimbangi dengan kedisiplinan dari karyawan tidak akan berarti apa-apa.

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil kopi keempat terbesar di dunia setelah Brazil, Vietnam, dan Kolombia. Sebagian besar hasil produksi kopi di Indonesia diekspor ke luar negeri, dari keseluruhan total produksi kopi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa ekspor kopi Indonesia dari tahun 2010 sampai tahun 2014 masih fluktuatif. Pada tahun 2010 jumlah ekspor sebesar 432.780 ton, pada tahun 2011 sebesar 346.092 ton, tahun 2012 sebesar 447.064 ton, tahun 2013 sebesar 532.157 ton, dan tahun 2014 sebesar 382.775 ton. AEKI (Asosiasi Eksportir Kopi Indonesia) sendiri mencatat adanya peningkatan pemesanan biji kopi (*green bean*) setiap tahun oleh negara lain yaitu rata-rata berkisar 350 ribu ton per tahun meliputi kopi robusta (85%) dan arabika (15%).

PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap terletak di Desa Kemuning Lor Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember. Perusahaan ini merupakan salah satu

perusahaan BUMN yang bergerak di bidang budidaya dan pengolahan biji kopi. Jenis kopi yang ditanam dan diolah adalah kopi robusta. Hasil produksi kopi robusta di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap sebagian besar diekspor ke luar negeri yaitu sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% untuk pasar dalam negeri. Besarnya presentase ekspor tersebut menuntut agar perusahaan dapat menghasilkan dan mengeksport kopi dengan kualitas yang baik. Hal ini tidak lepas dari dukungan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah faktor penting dalam menentukan kemajuan di suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan memilih empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan dalam melakukan proses produksi kopi tidak lepas dari dukungan karyawan. Karyawan dituntut untuk melakukan tugas yang dibebankan dengan profesional agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Peneliti ingin melihat sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap serta pemberian motivasi dan kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap?
- b. Apakah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap?
- c. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap.
- b. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap.
- c. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afdeling Rayap.

1.4 Manfaat

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran pimpinan perusahaan untuk menilai dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat digunakan sebagai pembelajaran mengenai lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian di masa yang akan datang.