

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sektor pertanian adalah sektor yang berperan penting bagi perekonomian negara terutama sebagai penyedia bahan pangan bagi mayoritas penduduk di Indonesia. Sektor pertanian secara tidak langsung juga berdampak pada sektor industri. Berdasarkan pencatatan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020 sektor pertanian mengalami pertumbuhan menjadi 14,03% lebih besar dari sektor industri yang hanya mencapai 2,94% dan menunjukkan kinerja ekspor yang positif sehingga menjadi salah satu sandaran dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. Sektor pertanian juga menjadi sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja informal di Indonesia. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 persentase tenaga kerja informal sektor pertanian di Indonesia mencapai 88,89%. Data tersebut menunjukkan bahwa penduduk Indonesia lebih banyak yang bekerja di sektor pertanian untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraan keluarganya.

Salah satu sub sektor pertanian adalah sub sektor tanaman pangan. Sub sektor tanaman pangan yang sebagian besar dikonsumsi masyarakat di Indonesia adalah padi (gabah kering giling). Dalam hal ini, subsektor tanaman pangan berhubungan dengan sektor industri penggilingan padi yang berperan dalam mengolah padi (gabah) sebagai input menjadi beras dan produk lainnya. Industri penggilingan padi juga berperan sebagai mata rantai suplai beras (Putri et al., 2013). Dalam data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 menjelaskan bahwa luas

panen padi mencapai sekitar 10,45 juta hektar dengan produksi sebesar 54,75 juta ton GKG meningkat dari tahun sebelumnya. Peningkatan produksi padi dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja. Banyaknya sumber daya manusia yang diserap dapat membantu perusahaan yang bergerak di bidang industri penggilingan padi untuk mencapai tujuan produksi. Untuk mencapai tujuan tersebut bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan. Sehingga perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2019) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Terwujud atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2018). Untuk dapat mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan ialah hasil kerja individu atau kelompok (karyawan) setelah menyelesaikan pekerjaannya yang diukur dengan standar yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kajian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018) menyatakan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan memiliki keterkaitan yang sangat erat, dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya yang terdapat dalam perusahaan yang dijalankan oleh karyawan sebagai pelaku dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai visi,

misi, dan tujuannya. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan sulit untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Akbar, 2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Hasibuan (dalam Busro, 2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kecakapan (pemahaman terhadap pekerjaan), pengalaman, kesungguhan dalam bekerja, kecukupan waktu pengerjaan, keinginan atau kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja, dan pemahaman pekerjaan. Kajian yang dilakukan oleh Cahya (2021) tentang kinerja karyawan menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor eksternal, yaitu kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi serta faktor internal, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Amalia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang cukup mendorong karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan yang dapat mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan mampu meningkatkan motivasi karyawan dengan baik maka karyawan akan semakin semangat menyelesaikan pekerjaannya dan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan yang akan menjadi lebih baik juga. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soejarminto & Hidayat (2023) bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri (2018) memperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik berpengaruh secara langsung maupun berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perusahaan (George R. Terry dalam Sabilalo et al, 2020). Jika perusahaan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan juga dapat menyelesaikan tugasnya dengan nyaman dan aman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus dapat menyediakan lingkungan kerja baik fisik, yaitu faktor penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan maupun lingkungan kerja non fisik, yaitu suasana kerja karyawan, hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan (Sedarmayanti dalam Hasibuan, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Agustriani et al. (2022) yang menyatakan bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Nitisemito (dalam Gunawan, 2018) berpendapat bahwa kenyamanan yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan pekerjaannya dapat terselesaikan. Jika perusahaan tidak mampu mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka karyawan akan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja tidak dapat mencapai kinerja yang optimal

dan dapat berdampak pada tujuan perusahaan, sehingga dibutuhkan kekuatan dari dalam diri karyawan atau motivasi kerja yang tinggi sebagai faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha dalam mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge dalam Busro, 2018). Motivasi kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi dapat menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan optimal sehingga kinerja yang dihasilkannya jauh lebih baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah akan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi tidak tercapai secara optimal.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan haruslah tepat sehingga karyawan mampu terdorong untuk lebih giat bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi kerja juga dapat memelihara kepentingan-kepentingan pribadi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) bahwa motivasi adalah kemauan untuk menggunakan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu (Busro, 2018). Hasil penelitian Panggabean et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada perusahaan yang berpartisipasi dalam memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawannya dapat meningkat.

Salah satu perusahaan di subsektor tanaman pangan yang menjaga kinerja karyawannya, yaitu PT. Puspa Mule Sukses yang bergerak di bidang industri penggilingan padi (*Rice Milling Unit*) dengan menerapkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor pendukung. Permasalahan yang dihadapi PT. Puspa Mule Sukses adalah tentang kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Puspa Mule Sukses selama ini masih belum optimal. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat dilihat berdasarkan kuantitas hasil kerjanya. Berikut data pencapaian produksi beras pada PT. Puspa Mule Sukses dari bulan Februari sampai dengan November 2023.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Produksi Beras PT. Puspa Mule Sukses

<b>Bulan</b>	<b>Standar Produksi</b>	<b>Capaian Produksi</b>	<b>Pengembalian Produk</b>	<b>Kategori</b>
Februari	200.000 kg	149.506 kg	1.100 kg	Tidak Tercapai
Maret	200.000 kg	102.060 kg	600 kg	Tidak Tercapai
April	200.000 kg	151.274 kg	3.800 kg	Tidak Tercapai
Mei	200.000 kg	257.770 kg	600 kg	Tercapai
Juni	200.000 kg	177.625 kg	800 kg	Tidak Tercapai
Juli	200.000 kg	115.905 kg	2.350 kg	Tidak Tercapai
Agustus	200.000 kg	237.240 kg	1.250 kg	Tercapai
September	200.000 kg	108.375 kg	950 kg	Tidak Tercapai
Oktober	200.000 kg	153.210 kg	2.700 kg	Tidak Tercapai
November	200.000 kg	201.925 kg	1.300 kg	Tercapai

Berdasarkan data di atas, karyawan PT. Puspa Mule Sukses belum dapat mencapai standar produksinya hal ini disebabkan oleh karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan hariannya meskipun sudah bekerja bersama tiga orang atau lebih rekan kerja. Selain itu, proses produksi padi hingga menjadi beras juga cukup panjang dan membutuhkan tenaga yang lebih. Dalam data tersebut juga

menunjukkan setiap bulannya terdapat pengembalian produk yang seharusnya tidak terjadi jika karyawan juga memperhatikan hasil kerjanya. Sebagian besar pengembalian produk yang telah dipesan oleh pelanggan disebabkan oleh permasalahan kemasan beras, jahitan karung beras yang kurang rapi atau terlepas, dan beras yang berisi kutu.

Berdasarkan kualitas kerjanya, karyawan PT. Puspa Mule Sukses khususnya karyawan harian cenderung memilih-milih pekerjaan. Karyawan harian adalah karyawan yang dipekerjakan harian dan dibayar dengan upah harian. Karyawan harian lebih memilih untuk bekerja di bagian pengeringan gabah dibandingkan bagian lainnya, seperti bagian produksi dedak. Hal tersebut dikarenakan jika bekerja di bagian produksi dedak akan terkena debu halus yang dapat mengganggu pernapasan karyawan. Selain itu, karyawan harian yang bekerja di bagian pengeringan gabah masih kurang rapi dalam memasukkan gabah ke dalam mesin sehingga seringkali gabah terjatuh dan karyawan harus mengumpulkan kembali gabah yang terjatuh dan memasukkannya ke dalam mesin untuk dikeringkan.

Berdasarkan efisiensi dalam melakukan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang belum efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, yaitu karyawan di bagian pengeringan gabah yang belum mampu menyelesaikan proses pengeringan gabah dalam satu hari pada saat panen raya. Padi yang baru di panen (gabah kering sawah) harus segera dikeringkan dan tidak boleh didiamkan semalaman karena akan tumbuh sehingga kualitas yang dihasilkan tidak begitu baik. Dalam hal ini, karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya meskipun telah bekerja lembur karena padi kering sawah yang datang untuk

dikeringkan di mesin pengering melebihi kapasitas atau tidak seperti produksi yang dilakukan di hari-hari biasanya.

Berdasarkan disiplin kerja, masih ditemukan karyawan PT. Puspa Mule Sukses yang kurang disiplin. Perusahaan sudah memfasilitasi karyawan dengan seragam/atribut kerja. Akan tetapi, masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan seragam/atribut kerja, seperti sopir dan karyawan produksi beras karena menyayangkan seragam/atribut kerja yang diberikan akan rusak karena terlalu sering dipakai. Pada kenyataannya, perusahaan sudah memiliki program pengadaan seragam/atribut kerja yang baru. Perusahaan juga sudah memberikan informasi terkait penejaan sepatu dalam bekerja kepada karyawannya dengan tujuan untuk melindungi dari benda tajam dan berbahaya. Tetapi masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan sepatu dalam bekerja.

Selain permasalahan di atas, terdapat permasalahan lainnya yang terjadi dalam PT. Puspa Mule Sukses, yaitu permasalahan terkait kejujuran karyawan. Kejujuran menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang berjalannya suatu perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang tidak jujur atau curang dalam bekerja tentu sangat merugikan perusahaan. Pada PT. Puspa Mule Sukses ditemukan kecurangan yang dilakukan oleh sopir yang bertugas untuk mengantar beras walaupun gaji yang diberikan sudah di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jembrana. Selain bertugas mengantarkan beras, sopir juga diberikan kepercayaan untuk membeli Bahan Bakar Minyak (BBM). Kecurangan yang dilakukannya adalah mengganti nominal pembelian Bahan Bakar Minyak (BBM) dengan nominal yang lebih besar. Terdapat juga sopir yang menjual kembali Bahan Bakar Minyak (BBM) ke pedagang-pedagang eceran. Dalam melancarkan aksinya, sopir

bekerjasama dengan pihak-pihak luar. Kecurangan yang dilakukan sopir tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Puspa Mule Sukses menyatakan bahwa pimpinan sudah memberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang cukup bagus. PT. Puspa Mule Sukses memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, seperti ruangan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas *Air Conditioner* (AC), lemari pendingin minuman, kincir angin untuk udara di luar ruangan, peralatan kantor dan mesin pabrik yang lengkap, hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan juga terjalin dengan harmonis. Pimpinan perusahaan juga sudah memberikan motivasi kerja yang baik kepada para karyawannya, seperti menerima gagasan atau ide-ide karyawan dan memberikan bonus bagi karyawan yang bekerja lembur atau karyawan yang telah mencapai target.

Berdasarkan pembahasan di atas, masih terdapat beberapa karyawan yang belum mencapai kinerja yang optimal meskipun pemilik PT. Puspa Mule Sukses telah memberikan fasilitas lingkungan kerja serta motivasi kerja yang baik. Amalia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang cukup mendorong karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan fakta yang terjadi di lapangan khususnya di PT. Puspa Mule Sukses. Selain terdapat kesenjangan di antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan, penelitian ini juga dilakukan karena adanya kesenjangan penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Agustriani et al. (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sutisna (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartati et al. (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adha et al. (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan serta kesenjangan hasil penelitian maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspa Mule Sukses”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Masih terdapat beberapa karyawan PT. Puspa Mule Sukses yang belum mencapai kinerja secara optimal.
2. Terdapat permasalahan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin kerja, dan kejujuran karyawan yang masih belum optimal.
3. Terdapat *research gap* (kesenjangan penelitian) dari penelitian-penelitian sebelumnya.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya meneliti masalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses.

### **1.4. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Mule Sukses.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu: (1) manfaat teoritis, dan (2) manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian tersebut sebagai berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu khususnya dalam bidang ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan rujukan yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan PT. Puspa Mule Sukses, baik sebagai tambahan informasi maupun bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

