

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan penjualan dan produksi suatu produk. Menurut Kansil (2001) perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan. Di negara Indonesia terdapat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang pertanian. Sektor pertanian merupakan salah satu sektor utama pendongkrak ekonomi di Indonesia karena pertanian merupakan sumber utama dalam menyediakan bahan pangan bagi masyarakat, selain itu sektor pertanian juga dapat mengurangi tingkat pengangguran. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa sektor pertanian memiliki peranan penting bagi masyarakat Indonesia.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor pertanian yaitu PT BISI *International* Tbk. PT BISI *International* Tbk (sebelumnya bernama PT Benihinti Suburintani) merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dalam bidang pertanian dan berpusat di Surabaya, Indonesia. Ruang lingkup kegiatan dari PT BISI *International* Tbk ini meliputi pembibitan dan perdagangan benih jagung, sayuran, buah-buahan, dan padi. Perusahaan ini memiliki beberapa pabrik pengolahan dan pembuatan benih yang unggul, salah satunya bertempat di Bali yang berlokasi di Jl. Asah Gobleg, Desa Gobleg, Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng.

PT BISI *International* Tbk cabang Bali merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penelitian pembenihan hibrida jagung dan hortikultura (sayuran dan buah-buahan). Dimana, perusahaan ini melakukan penelitian dengan cara melakukan penumbuhan dan pengembangbiakan terhadap tanaman jagung, sayur, dan buah-buahan agar mendapatkan hasil benih yang berkualitas sesuai dengan kriteria dari perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan ini memerlukan sumber daya manusia yang handal dimana, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan serta memiliki tugas penting untuk menciptakan kinerja bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Erawati (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gede Deky Suartha selaku *deputy general manager* di PT BISI *Internasional* Tbk cabang Bali, mengatakan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang mengakibatkan kegagalan dalam proses pengembangbiakan hibrida jagung dan hortikultura (sayuran dan buah-buaha). Dimana, hal tersebut dikarenakan oleh kinerja karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan, Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal merupakan sejauhmana aktivitas seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu kinerja karyawan yang dianggap kurang optimal adalah pada

kegiatan penyiraman, pemupukan, dan perawatan pada tanaman, pelaksanaan kegiatan yang tidak optimal ini menyebabkan kerusakan pada tanaman seperti munculnya hama ulat, kekeringan, dan kurangnya kesuburan bagi tanaman. Jika hasil dari proses penguatan tanaman mengalami kegagalan terus-menerus maka, perusahaan tidak akan mendapatkan hasil riset yang sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Dimana target yang ditentukan perusahaan dalam melakukan penelitian yaitu setiap tahun perusahaan harus menghasilkan 10 jenis bibit tanaman hasil riset.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kegagalan bagi perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya kinerja karyawan yang optimal akan sangat berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Semakin optimal kinerja karyawan maka semakin kecil tingkat kegagalan perusahaan. Berikut merupakan data hasil riset dan biaya riset pada PT BISI *International Tbk* cabang Bali yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Hasil Riset dan Biaya Riset pada PT BISI *Internasional Tbk* cabang Bali

No	Tahun	Total Hasil Riset	Total Biaya Riset
1.	2017	8 bibit tanaman	Rp. 148,340,000
2.	2018	6 bibit tanaman	Rp. 134,650,000
3.	2019	5 bibit tanaman	Rp. 152,150,000
4.	2020	7 bibit tanaman	Rp. 134,650,000

Sumber: PT BISI *International Tbk* cabang Bali

Dilihat dari tabel hasil riset diatas menyatakan bahwa dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai target hasil

riset yang ditentukan perusahaan, dimana dalam setiap tahun perusahaan menargetkan untuk mendapatkan 10 bibit tanaman hasil riset. Berdasarkan informasi tersebut maka, perusahaan harus mengevaluasi permasalahan yang ada agar tidak berkelanjutan. Adapun persoalan yang dihadapi PT BISI *International* Tbk cabang Bali saat ini, yaitu bagaimana cara untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Akbar (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh, kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, dan kompensasi. Pangestu (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor insentif, motivasi, upah, dan gaya kepemimpinan. Hamdiyah dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Suprihati (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja dan diklat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan karyawan, motivasi kerja, kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, tingkat stress, gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini memfokuskan menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena,

dilihat dari penelitian Akbar (2018) dan Suprihati (2014) bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar karyawan dimana karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Nurudin (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik disekitar karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, maka akan terciptanya pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan dari hasil observasi lapangan, terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali kurang kondusif dalam menunjang kinerja. Hal tersebut dilihat dari sarana dan prasarana seperti, kurangnya tempat untuk beristirahat menjadi salah satu masalah pada lingkungan kerja karyawan. Dimana pada saat cuaca kurang mendukung seperti panas atau hujan, karyawan harus berjalan jauh dari lahan pertanian menuju tempat beristirahat atau tempat untuk berteduh. Kurangnya peralatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti terbatasnya selop tangan yang dimiliki perusahaan yang mengakibatkan tidak meratanya karyawan menggunakannya, kurangnya peralatan gunting yang dimiliki perusahaan sehingga beberapa karyawan terpaksa menggunakan gunting pribadi, dan adanya ketidak harmonisan antar karyawan. Hal tersebut mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan yang kurang memadai, dikhawatirkan berdampak terhadap kenyamanan karyawan dalam

bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari penelitian yang dilakukan Akbar (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan sebuah perusahaan. Dalam penelitian lain oleh Hamdiyah dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Suprihati (2014) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan yang didapat dari orang lain atau dari diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Imam dkk (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang didapat karyawan, maka akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dilihat dari hasil observasi lapangan yang dilakukan bahwa, karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali terlihat kurang bersemangat dan bergairah dalam bekerja yang dikarenakan banyaknya pekerjaan yang ditanggungkan terhadap karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan lebih banyak mengobrol, bermalas-malasan, bermain *handphone*, dan bekerja dengan lambat yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi terhambat. Pemberian motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali. Dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak PT BISI

International Tbk cabang Bali harus mampu memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaannya seperti peralatan kerja yang memadai, tempat beristirahat yang nyaman, pemberian gaji tepat waktu, dan adanya tambahan upah bagi yang melakukan lembur, Sehingga karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Suprihati (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pangestu (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penting dilakukannya penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BISI *International Tbk* cabang Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT BISI *International Tbk* cabang Bali adalah sebagai berikut.

- (1). Terjadinya penurunan hasil bibit dan peningkatan biaya pada tahun 2019 yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.
- (2). Lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.
- (3). Kurangnya motivasi kerja yang diberikan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

- (4). Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BISI *International* Tbk cabang Bali.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1). Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali?
- (2). Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali?
- (3). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

- (1). Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali

- (2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali
- (3). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BISI *International* Tbk cabang Bali

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu: (1) manfaat teoretis dan (2) manfaat praktis adalah sebagai berikut.

(1). Manfaat Teoretis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

(2). Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menjadikan hasil pertimbangan bagi PT BISI *International* Tbk cabang Bali dalam menyusun strategi yang berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.