

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis di era globalisasi saat ini lebih tertekan karena persaingan yang sangat kuat. Perusahaan menuntut untuk mampu menghadapi segala hal rintangan yang ada, jika perusahaan tersebut ingin bersaing dengan perusahaan lain di era globalisasi ini. Faktor sumber daya manusia apabila tidak diurus dengan baik, berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan dan faktor tersebut tidak jauh dari pada peran sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan, maka dari itu akan menimbulkan permasalahan yang mengganggu pencapaian sebuah tujuan perusahaan.

Pengembangan karyawan dalam sebuah perusahaan ialah salah satu tindakan yang dapat membantu pertumbuhan manajemen bisnis dengan lebih baik. Oleh sebab itu, diperlukan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan, kinerja karyawan sendiri dapat didefinisikan sebagai pekerjaan karyawan yang akan dilakukan selama karyawan tersebut sedang bekerja di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Asteria (2021), sebuah perusahaan dianggap berhasil dalam kinerja sumber daya manusianya ketika terdapat peningkatan dalam kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat sampai pada tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan jumlah pekerjaan yang sudah dilakukan oleh seorang pegawai selama mereka melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini lebih fokus terhadap ketiga faktor tersebut. Penelitian yang dibuat contoh dari (Ramadhan, 2018) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wulandari & Bagia (2020), Kinerja berhubungan dengan faktor motivasi kerja, dan pimpinan organisasi yang harus memahami faktor motivasi kerja pegawai, karena faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Fauzi et al. (2021), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu mematuhi, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang dibuat oleh organisasi maupun instansi. Disiplin kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan, yang menjadikan penting untuk mencegah hasil yang tidak berprofit terhadap perusahaan.

Menurut Rivai dalam Wiamadi *et al.* (2019), Lingkungan kerja dimana tempat karyawan melakukan segala kegiatan dan di dalamnya terdapat berbagai interaksi dilakukan. sehingga ada kemungkinan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sosial, psikologis, dan fisik pegawai.

Perusahaan pertanian salah satunya PT Tjandi Sewu Baru yang terletak di Dsn. Candi Sewu Baru, Ds. Penataran, Kec. Ngelegok, Kab. Blitar, Indonesia Komoditas Tanaman yang dibudidayakan di PT. Tjandi Sewu Baru meliputi Tanaman semusim (jagung dan ubi jalar), Tanaman tahunan (tebu, kopi, cengkeh, sengon, mahoni, dan basa), dan tanaman buah-buahan (alpukat, kelengkeng, pepaya, durian, dan jambu). Perusahaan juga memiliki industri pabrik pengolahan kopi, penyulingan minyak atsiri (daun cengkeh), dan minyak serai.

Kawasan PT Tjandi Sewu Baru kurang lebih mempunyai luas sekitar 723.18 ha dengan jumlah 2,272,181 populasi yang terbagi di 3 afdeling (Candi Sewu, Kalikuning, dan Kalibadak). Dengan banyaknya wilayah yang ada di PT Tjandi Sewu Baru akan berdampak terhadap jumlah dan kualitas dari karyawan, karena itu, pemberian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja harus diperhatikan. Salah satu penurunan kinerja karyawan bisa dimulai dari faktor tersebut, sehingga peningkatan atau penurunan suatu produktivitas tergantung juga pada tingkat keefisienan karyawan perusahaan.

Efektivitas perusahaan dapat diukur dengan dari hasil kinerja pegawai, sehingga kinerja karyawan diharapkan untuk membantu dan mencapai tujuan organisasi atau instansi dari jangka panjang dan jangka pendek. Dengan begitu

faktor yang tidak mendukung karyawan tersebut akan menyebabkan masalah dari dalam individu karyawan dan kemudian berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik kerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru, serta bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang telah dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik kerja responden di PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar?
2. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar ?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun pelaksanaan penelitian diharapkan dapat mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui karakteristik kerja responden di PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

## **1.4 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terkonsep dan memudahkan dalam pembahasannya, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tjandi Sewu Baru yang berjumlah 110 orang.
2. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :
  - a) Usia (20 - 60 tahun atau > 60 tahun)
  - b) Pendidikan terakhir (minimal SD)
  - c) Warga Negara Indonesia
  - d) Karyawan yang terdaftar di PT Tjandi Sewu Baru (Karyawan tetap dan karyawan lepas)
  - e) Lama Bekerja ( minimal 2 tahun )
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian merupakan faktor yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.