

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang berada disebuah perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak suatu perusahaan. Maka dari itu kemajuan sebuah perusahaan dapat dilihat seberapa tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk dapat mendorong kinerja perusahaan hal ini tentunya bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu diuji performanya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya (Kasmir, 2016).

Kualitas sumber daya manusai sangat menntukan peforma perusahaan maka dari itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya agar selalu dapat memberikan peforma terbaiknya. PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang adalah perusahaan milik negara yang bergerak dibidang perkebunan nasional, kesimpulan dari proses wawancara yang sudah dilakukan kepada HRD PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang bapak Arry Asnawi dan bapak Lewi, ada beberapa poin penting yang perlu dikaji seperti disiplin kerja hal ini dikarenakan masih rendahnya tingkat disiplin karyawan dalam menjalankan tugas nya membuat disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang perlu untuk ditingkatkan,

ada beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh para karyawan disana seperti keterlambatan masuk kerja, bercanda Ketika bekerja, memainkan ponsel, istirahat tidak sesuai dengan jam kerja dan sering keluar area kerja tanpa izin. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja dikarenakan banyaknya pekerjaan yang tidak tercover sehingga menumpuk yang akhirnya pekerjaan tersebut tidak terselesaikan.

Selain disiplin kerja lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diteliti hal ini dikarenakan lokasi pekerjaan karyawan rata- rata di area alam terbuka yang menyebabkan sering terjadinya kesalah pahaman antar karyawan yang berujung dengan adu mulut hingga pertengkaran. Selain itu peralatan kerja yang digunakan secara bersama- sama terbatas yang seringkali membuat pekerjaan jadi tidak tertangani sesuai dengan waktunya dan terkadang terjadi perebutan alat hingga perselisihan antar karyawan maka dari itu pihak PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang diharapkan dapat memperhatikan fasilitas penunjang kerja karyawan agar tidak terjadi perselisihan antar karyawan.

Tidak hanya itu beban kerja juga merupakan salah satu factor yang penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang dihadapi para karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang sangat berat, pekerjaan yang rata- rata dilakukan diarea alam terbuka membuat tekanan pekerjaan lebih berat dikarenakan kondusifitas yang minim. Selain itu pekerjaan ini berhubungan dengan senjata tajam dan alat- alat khusus yang membahayakan dan rawan terjadinya kecelakaan kerja.

Berikut profil karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Profil Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang

No	Uraian/Afdeling	Honor Papam	Tenaga Kerja Tetap yang Aktif Tahun 2021/2022
			Jumlah
1	Kantor Sentral	-	11
2	Panel Tanaman	-	58
3	Panen	-	54
4	Angkut	-	10
5	Teknik	-	2
6	Transportasi	-	5
Jumlah			140

Sumber: Data Sekunder diolah 2021

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sudah ditetapkan dengan kata lain kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur (Sedamayanti, 2017). Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan.

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian atau tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, besarnya penguasaan pekerjaan dan jumlah beban kerja yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya faktor yang ikut dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2014) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Adapun penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan
Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul & Wehelmina Rumawas 2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
Rima Dwining Tyas & Bambang Swasto Sunuharyo 2018	Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Unit VI Cilacap	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Unit VI Cilacap Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Unit VI Cilacap Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Unit VI Cilacap
Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw & Lucky O.H. Dotulong 2017	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado Beban Kerja dan Lingkungan Kerja bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado
Putu Ari Saputra, Wayan Bagia & Wayan Suwendra 2016	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa

	Tjampuhan Resort & Spa	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa Kompetensi dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa
Rama Deni dan Heliyani 2020	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi	Kompensasi, berpengaruh positif, dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
Nurul Noverina, Arik Susbiyani, Abadi Sanosra 2020	Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai	a (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (7) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

Sumber: Data Sekunder diolah 2021

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga sehingga perlu

dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat?

1.2.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Manfaat Praktis

1.3.1.1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi pihak PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang guna memberikan informasi, ide gagasan dan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang berada didalam lingkungan PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat.

1.3.1.2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi, rujukan dan penyempurnaan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan , lingkungan kerja, disiplin kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4. Batasan Penelitian

Adapun Batasan penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara XIII Ngabang Kalimantan Barat dan karyawan KTNG.