



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan saat ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, kualitas, bakat dan kreatifitas di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berupaya sebaik mungkin untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal dan disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja pegawai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja para pegawai.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. [1] Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. [2]

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Bagi pegawai, disiplin kerja yang baik merupakan tindakan pengabdian dirinya untuk mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meningkatkan hasil kinerja pegawainya di dalam perusahaan. Sedangkan untuk pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang rendah dengan adanya disiplin kerja akan menunjang pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. [3]

Bagi perusahaan disiplin kerja pegawai yang baik akan mempermudah perusahaan dalam mengarahkan pegawainya dalam melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan. Disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat PTPN II (PERSERO) Tanjung Morawa adalah sebuah bekas Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan, dipimpin oleh seorang Direktur utama yang berada dan bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan memiliki tugas pokok dalam bidang perkebunan. Di mana perusahaan ini memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik daripada perusahaan lain. Tetapi di sisi lain disiplin kerja pegawai tergolong masih rendah. Padahal berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan bagi pegawai telah dipenuhi oleh perusahaan, contohnya adalah perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap kepada perusahaan, pemberian kompensasi ataupun insentif. Sehingga perusahaan ini memiliki pelamar yang cukup banyak untuk ikut bergabung di dalam perusahaan.

Berikut ini adalah data kehadiran pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa Tahun 2016 :

Tabel 1.1

**Data Kehadiran Pegawai Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) Tanjung Morawa Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Terlambat lebih dari 3x
Januari	90	46	14
Februari	90	16	1
Maret	90	19	0
April	90	14	0
Mei	90	25	0
Juni	90	24	0
Juli	90	16	0
Agustus	90	9	0
September	90	28	1

Tabel 1.1 Sambungan

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Terlambat lebih dari 3x
Oktober	90	28	1
November	90	12	0
Desember	90	25	0

Sumber :PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa belum baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai Di mana setiap bulannya masih ada pegawai yang datang terlambat, selain itu masih ditemukan pegawai yang terlambat yang lebih dari 3 kali dalam sebulan yaitu pada Bulan Januari, Februari, September dan Oktober.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Suasana kerja yang sehat dapat membantu karyawan bebas dari stress dan dapat juga meningkatkan produktivitas. Dengan kondisi lingkungan kerja yang sehat, pekerjaan berjam – jam tidak akan membuat stress dan tubuh tetap bugar.

Penelitian memilih variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan bahwa penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja pegawai yang baik dan apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit dan mudah untuk konsentrasi.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa terdapat beberapa masalah. Salah satu masalah yang ada adalah masalah Lingkungan kerja di kantor masih belum sesuai dengan yang diharapkan seperti ada beberapa ruangan yang AC nya tidak menyala ataupun rusak, kurangnya pencahayaan dan ada beberapa bagian meja karyawan yang masih berantakan. Selain lingkungan kerja yang kurang memadai seperti tenaga *cleaning service* yang masih kurang sehingga masih ada beberapa ruangan yang belum dibersihkan, dimana lingkungan kerja yang tidak efektif seperti pengelolaan ataupun pengaturan terhadap tata ruang kerja dalam menerapkan peraturan kepada pegawainya, sehingga pegawai tidak merasa memiliki beban dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian dan data diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas dan meneliti masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa?

2. Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen adalah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja
2. Variabel Dependen adalah Kinerja pegawai
3. Objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa
4. Tahun penelitian adalah tahun 2017

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan berfikir penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Diana Khairani Sofzyan dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Lhokseumawe”.

Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya antara lain :

- a. Variabel bebas yang digunakan peneliti terdahulu adalah lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan lingkungan kerja ditambah dengan variabel disiplin kerja, karena variabel disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan terdapat fenomena dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang datang terlambat, sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa.
- b. Peneliti terdahulu meneliti pada BAPPEDA Lhokseumawe , sedangkan peneliti meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa.
- c. Peneliti terdahulu melakukan penelitiannya pada tahun 2013 sedangkan pada penelitian ini dilakukan pengamatan pada tahun 2017 berjalan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL