

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan dalam setiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan, dalam mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas.

Saat ini Indonesia mengalami pandemi virus Covid19. Dimana virus tersebut terus menyebar dan berdampak pada sector perekonomian masyarakat serta perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Untuk memutus rantai penyebaran virus Covid19 pemerintah mengeluarkan peraturan untuk perusahaan menerapkan system kerja *work from home*, bekerja dengan mematuhi protocol kesehatan kepada seluruh karyawannya. Penerapan system kerja *work from home* dan bekerja dengan protocol kesehatan yang ketat adalah hal baru bagi karyawan sehingga karyawan perlu beradaptasi dengan kebiasaan yang baru ini. Kebiasaan baru ini juga bias berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Dikarenakan karyawan tidak bekerja dengan cara yang seperti biasanya namun ada tambahan aturan kerja untuk menerapkan protocol kesehatan seperti dengan memakai masker dan menjaga jarak saat bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari prestasi kerja pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan

untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diberikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Nawawi, 2002:234 Mengemukakan prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing struktur organisasi kerja. Prestasi kerja pegawai dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan namun untuk menerapkan prestasi kerja yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya prestasi kerja pegawai. Dengan adanya system kerja yang baru di masa pandemic Covid19 ini kemungkinan berdampak pada prestasi kerja karyawan dikarenakan banyak karyawan yang harus bekerja dirumah dengan fasilitas yang terbatas dan kondisi lingkungan yang tidak seperti yang ada diperusahaan.

Sebab dalam hal menciptakan prestasi kerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan non fisik yaitu semua keadaan yang

terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan adanya wabah covid19 yang terjadi saat ini, membuat lingkungan kerja menjadi berbeda seperti contohnya tempat kerja yang sepi karena sebagaimana karyawan *work from home* serta lingkungan kerja yang lebih menerapkan protocol kesehatan, karena hal tersebut karyawan diharap dapat beradaptasi agar tidak mengganggu kerja mereka.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, untuk menghadapi pandemi ini diperlukan motivasi yang dapat dijadikan dorongan untuk karyawan tetap dapat bekerja dengan baik ditengah-tengah kebiasaan baru ini serta tetap dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013, p. 191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja sangat perlu diberikan kepada karyawan untuk menghadapi pandemi covid19. Karena dengan adanya kebiasaan baru ditengah-tengah pandemi ini serta kesehatan yang harus selalu dijaga maka dorongan dari perusahaan dapat menguatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini menggunakan perusahaan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Gula, Pabrik Gula Meritjan Kediri. didirikan pada tahun 1903 oleh Netherland Indiche Landbouw Maatshaaplj (NILM) dan memproduksi hingga 1935. Pada tahun tersebut perusahaan ditutup dikarenakan meletusnya perang dunia ke II. Tahun 1942-1945 PG. Meritjan diduduki Jepang dan dibuat Pabrik Senjata. Tahun 1945 - 1948 PG. Meritjan dibagi menjadi dua (2) bagian :

1. Bagian I sebagai Pabrik Senjata
2. Bagian II sebagai Perkebunan Tebu, yang diselenggarakan oleh-

Badan Penyelenggara Perusahaan Tebu Negara (BPPGN) dan tebunya digiling Pabrik Gula Pesantren. Pabrik Gula Meritjan Kediri merupakan perusahaan yang bertumpu pada sektor BUMN yang berkedudukan di bawah PTPN X, berada di bawah naungan Menteri Pertanian sedangkan dalam hal pendanaan berada di bawah Menteri Keuangan. Seluruh pendapatan yang diperoleh Pabrik Gula Meritjan Kediri diserahkan kepada PTPN X yang berada di Surabaya. Kemudian PTPN X apabila akan dikeluarkan biaya operasional maka dilakukan melalui Permintaan Modal Kerja (PMK) yang dibuat berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP). Tiap bulan dengan disetujui oleh dewan direksi terlebih dahulu dengan demikian Badan Usaha dari Pabrik Gula Meritjan Kediri adalah PTPN X sedangkan badan hukumnya berada di bawah Direksi PTPN X yang berkedudukan di Jalan Jembatan Merah No. 3-9 Surabaya.

PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan ini adalah salah satu perusahaan milik BUMN, melalui PTPN X ini pemerintah berharap mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan bagi masyarakat daerah. Dalam usaha pengelolaan tebu menjadi gula untuk meningkatkan kualitas hasil usaha penggilingan maka masyarakat mencakup aspek sosial berupaya untuk meningkatkan hasil tebu menjadi gula yang lebih higienis dan kondusif.

Pemilihan lokasi Pabrik Gula Meritjan didasarkan atas beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Bahan Baku.

Bahan baku utama dalam pembuatan gula adalah tebu. Pada Pabrik Gula Meritjan tebu diperoleh dari Tebu Rakyat

Intensifikasi (TRI) dan Tanaman Tebu Sendiri (TTS). Untuk Tebu Rakyat Intensifikasi, Pabrik Gula Meritjan bertindak sebagai pembimbing dan pengelola, sedangkan pada Tanaman Tebu Sendiri diperoleh dengan menyewa lahan milik petani dan memberikan Imbalan Penggunaan Lahan (IPL).

2. Tenaga Kerja

Lokasi perusahaan berada di tempat strategis, sehingga mudah untuk mendapatkan tenaga kerja. Selain itu, masa giling suatu pabrik gula tidak selalu penuh dalam masa satu tahun, tetapi hanya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

3. Transportasi

Lokasi Pabrik Gula Meritjan yang terletak di samping jalan memudahkan transportasi bahan baku menuju pabrik.

4. Dekat dengan Sumber Air

Lokasi Pabrik Gula Meritjan berada dekat aliran sungai Brantas yang dapat memenuhi kebutuhan air untuk pabrik sebagai air pengisi ketel uap dan proses produksi, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar.

PTPN X Pabrik Gula Meritjan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Gula, yang merupakan bahan pokok makanan yang terus dibutuhkan oleh masyarakat, meskipun ditengah-tengah pandemic covid19 produksi gula harus terus berjalan guna mencukupi kebutuhan pokok masyarakat. Untuk itu selama pandemic covid19 perusahaan selalu berusaha memperhatikan setiap pegawainya karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut tetap bekerja lebih efektif dan efisien dengan kebiasaan baru yang menjadi dampak dari pandemic covid19.

Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila prestasi kerja pegawai dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Sesuai dengan filosofi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan, mengatakan “Menjalankan misi perusahaan memerlukan acuan fungsi sebagai koridor dan batasan sebagai arahan untuk karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas, peraturan atau petunjuk. Hal tersebut hendaknya dilaksanakan oleh semua tingkat karyawan, dengan mengikuti aturan yang ada akan memberikan pencapaian prestasi yang merupakan visi perusahaan”, (www.ptpn10.co.id).

Karena dirasa kurangnya prestasi kerja pada pegawai PG Meritjan, dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan, selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang berprestasi untuk mendorong pegawainya agar tetap menunjukkan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Salah satu contohnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan tanaman yang bias membina petani tebu untuk menghasilkan tebu dengan rendemen di atas 12%. Penghargaan ini efektif dalam memotivasi diri agar karyawan berlomba-lomba menunjukkan kinerja terbaiknya, (www.ptpn10.co.id, 14 Maret 2016)

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga mendapatkan info jika masih banyak pegawai yang tidak memiliki rasa percaya diri. Sehingga pihak perusahaan melakukan training untuk

memotivasi diri karyawan agar bisa memiliki percaya diri yang kuat. Hal inilah yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan selalu berfikir positif. “Hal ini dimaksudkan untuk membentuk pribadi yang mempunyai keinginan dan rasa percaya diri yang kuat, di tunjang dengan tekad yang kuat maka akan menghasilkan perubahan yang sangat berarti bagi PG Meritjan, (www.ptpn10.co.id).Maka dari itu motivasi perusahaan sangat penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan kesimpulan latar belakang, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?
3. Apakah berpengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah dibuat diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap agar apa yang disajikan dalam penelitian dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan dari perusahaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1. Untuk menambah wawasan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan permasalahan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan

Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

2. Sebagai syarat untuk memenuhi standar kelulusan S1 Manajemen.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai pengetahuan, wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

c. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan motivasi kepada perusahaan sebagai salah satu bentuk gambaran meningkatkan adanya Pengaruh Lingkungan Kerja yang digunakan sebagai referensi pengambilan kebijakan oleh perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

“Halaman ini sengaja dikosongkan”