

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan era yang semakin maju mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja yang diberikan dalam bekerja, sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, dengan demikian akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Pada dasarnya setiap perusahaan bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal, Agustina (2018). Karena untuk menjadi perusahaan yang dapat terus bertahan dan dapat bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak diimbangi dan ditunjang dengan sumber daya manusia yang andal.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

PT. Sinar Jaya Inti Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama Crude Palm Kernel Oil (CPKO) dan Palm Kernel Expeller (PKE). Dalam melaksanakan bisnis inti ini, PT. Sinar Jaya Inti Mulya sangat menyadari pentingnya mutu dan keamanan produk bagi pelanggan. PT. Sinar Jaya Inti Mulya memiliki pabrik yang dirancang untuk mengolah palm kernel menjadi CPKO (Crude Palm Kernel Oil / minyak sawit murni) dan PKE (Palm Kernel Expeller atau disebut juga bungkil sawit), dengan kapasitas oleh pabrik 500 ton kernel/ hari. Tetapi PT. Sinar Jaya Inti Mulya sendiri menargetkan 300 ton perhari dari kapasitas pabriknya.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya (2018-2022)

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Ketercapaian target (%)
2018	108.000	91.660	84,8 %
2019	108.000	95.630	88,5%
2020	108.000	90.550	83,8%
2021	108.000	88.900	82,3%
2022	108.000	88.280	81,7%

Sumber : PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro (2022)

Berdasarkan hasil prasurvey diatas menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi yang terlihat pada presentase ketercapain target di empat tahun terakhir. Hal ini tentu saja menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Tidak tercapainya target pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya biasanya dikarenakan kendala mesin dan juga karena kendala listrik. Kerusakan mesin mengakibatkan terhambatnya proses produksi dan harus menunggu beberapa waktu sampai mesin normal lagi sehingga bisa berproduksi kembali. Salah satu hal ini yang menjadikan target produksi tidak tercapai, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang andal untuk menangani hal ini, dan juga harus selalu memperhatikan kesehatan mesin itu sendiri agar tidak adanya kendala yang cukup berat pada mesin produksi sehingga mesin bisa terus berproduksi. Dengan begitu target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pada dasarnya setiap perusahaan menuntut para karyawannya untuk memberikan kinerja terbaiknya. Akan tetapi tuntutan saja tidak cukup untuk

melakukan kinerja yang baik. Karyawan yang belum memiliki pengalaman ataupun belum memiliki masa kerja yang cukup khususnya dalam bidang yang dikerjakannya akan cenderung kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya yang berpengaruh pada kinerjanya. Jika dibandingkan dengan karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan sudah paham akan jobdesknya maka kinerja yang dihasilnya mungkin akan cenderung lebih baik. Oleh karena itu, lama masa kerja karyawan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimilikinya, jika kemampuan yang dimiliki bagus maka kinerja yang diberikan juga baik.

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya

Masa kerja	Jumlah karyawan
> 1 tahun	35
1 tahun – 3 tahun	15
3 tahun – 6 tahun	20
9 tahun – 12 tahun	15
12 tahun – 15 tahun	25
15 tahun – 18 tahun	20
18 tahun – 21 tahun	25
21 tahun – 24 tahun	45
Total	200

Sumber : PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro (2022)

Tabel diatas merupakan tabel masa kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya yang dihitung sejak tanggal awal masuk kerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa cukup banyak karyawan yang memiliki pengalaman lebih yaitu dikisaran 21 sampai dengan 24 tahun lamanya karyawan bekerja. Yang dalam hal ini berarti pengalaman dan juga kinerjanya sudah cukup andal, tetapi juga sudah memasuki usia yang hampir sudah tidak produktif lagi. Dapat juga dilihat pada tabel bahwa karyawan yang bekerja dalam kurun kurang dari 1 tahun juga cukup mendominasi, yang artinya karyawan tersebut masih membutuhkan bimbingan dan juga pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun disini motivasi kerja yang itu berasal dari perusahaan atau dari karyawan itu sendiri menjadi penjemabatan untuk tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro.

Lingkungan kerja pun turut menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci untuk tercapainya kesuksesan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan sebisa mungkin menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung bagi kelangsungan kerja karyawan. Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya banyak juga karyawan yang malas dan tidak mengikuti aturan yang berlaku seperti terlambat untuk masuk kerja, dan pulang terlebih dahulu yang membuat disiplin kerja karyawan di PT. . Sinar Jaya Inti Mulya kurang baik. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak memakai atribut yang telah disediakan oleh perusahaan seperti helm, sarung tangan, masker dan sepatu boots yang menunjang karyawan untuk menjaga keselamatan kesehatan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Serta lingkungan kerja pada PT . Sinar Jaya Inti Mulya sudah tergolong baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja pegawai sudah terpenuhi. Tetapi masih terdapat beberapa kekurangan seperti kurangnya sirkulasi udara di beberapa ruangan, beberapa ruangan yang sempit, dan beberapa lampu yang kurang terang.

Selain masa kerja dan lingkungan kerja , faktor yang dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan motivasi kerja. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2016). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus.

Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis. Salah satu sistem yang dapat menjadi motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan adanya reward untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut salah satu karyawan ,di PT. Sinar Jaya Inti Mulya sendiri belum adanya sistem reward tersebut dan perusahaan

menekankan karyawan untuk harus mencapai target.

Tetapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, Growth). Motivasi existence yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. Relatedness (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi dalam baik atau buruknya kinerja karyawan yang didampingi oleh motivasi sebagai penghubung yang mempengaruhi semakin baik atau semakin buruknya kinerja karyawan. Dan dari latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro)"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Belum adanya reward atau penghargaan dari perusahaan sebagai bentuk motivasi kerja.
2. Cukup banyak karyawan yang sudah mencapai usia yang tidak lagi produktif.
3. Adanya tekanan perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target.
4. Kurangnya penggunaan alat keselamatan kerja saat karyawan bekerja.
5. Lingkungan kerja yang kurang baik bagi kesehatan karyawan.
6. Tidak tercapainya target jika ada kerusakan mesin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung masa kerja (ξ_1) terhadap motivasi kerja (η_1)

karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya ?

2. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap motivasi kerja (η_1) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?
3. Apakah ada pengaruh langsung masa kerja (ξ_1) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?
4. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?
5. Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja (η_1) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung masa kerja (ξ_1) terhadap motivasi kerja (η_1) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap motivasi kerja (η_1) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung masa kerja (ξ_1) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja (ξ_2) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja (η_1) terhadap kinerja (η_2) karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya.

E. Kegunaan Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, memberi pengetahuan pada kalangan akademisi terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor terhadap masa kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan juga motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang telah didapatkan dari perkuliahan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro)”

G. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi teori, hasil penelitian terkait, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrument, pengujian persyaratan analisis dan hipotesis statistik.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN