

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif, perusahaan dapat merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan dalam mengelola kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memastikan kepatuhan terhadap hukum dan etika. Dengan memperhatikan aspek-aspek terkait karyawan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia guna mencapai tujuan bisnis yang optimal.

Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara takalar merupakan salah satu perusahaan gula di Sulawesi Selatan yang Berlokasi di Desa Parappunganta Kota Takalar. Perusahaan ini menjadi penopang produksi gula yang ada di Sulawesi Selatan sehingga membutuhkan karyawan yang banyak, Oleh karena itu untuk memajukan perusahaan sangat diperlukannya kinerja yang baik dari para karyawannya untuk menunjang kinerja karyawannya. Dalam industri yang kompetitif seperti ini, kinerja karyawan menjadi faktor

kritis yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Namun, sering kali terjadi masalah terkait dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Masalah seperti kinerja yang rendah, kurangnya motivasi, dan penurunan produktivitas dapat menghambat pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

Tabel 1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi

No	Tahun	Produksi		Persentase
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1	2018	31.679	29.539	93%
2	2019	37.477	33.000	88%
3	2020	27.601	25.427	92%
4	2021	28.490	27.684	98%
5	2022	28.015	24.023	85%

Gula Nusantara

Sumber : Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

Tabel 1 Menunjukkan bahwa dari tahun 2018-2022 Produksi yang ditarget oleh perusahaan tidak pernah terealisasi sesuai target. Dapat kita lihat pada tahun 2018, dimana target produksi sebesar 31.679 ton dan yang terealisasi hanya 29.539 ton. Di tahun 2019, target produksi perusahaan sebesar 37.477 ton dan yang terealisasi 33.000 ton. Kemudian tahun 2020, target perusahaan turun hingga 9.876 ton dari tahun sebelumnya namun masih belum terealisasi. Kemudian tahun 2021, dimana target perusahaan naik sebesar 889 ton dari tahun sebelumnya menjadi 28.490 ton dan yang terealisasi hanya 98%. Dan ditahun 2022, target perusahaan sebesar 28.015 ton dan yang terealisasi hanya 24.023 atau sebesar 85%.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018-2022 target perusahaan tidak pernah tercapai. Kemudian berdasarkan data diatas juga dapat

dilihat bahwa target perusahaan di setiap tahunnya berbeda-beda maka yang terealisasi tidak pernah konsisten.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan bentuk kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan agar kinerja dapat dijaga dan ditingkatkan. Desyantoro & Widhiastuti (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah membuat para karyawan tidak menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman sering dirasakan oleh karyawan karena kurangnya fasilitas yang sesuai. Perusahaan tidak membuat karyawan melakukan aktivitas dengan lebih efisien sehingga hal ini membuat beberapa karyawan mengalami penurunan dalam kinerja yang ditunjukkan. Padahal, kinerja karyawan berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Wahyudi et al., (2022), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menjadi prioritas utama dalam menjalankan tugas. Semakin nyaman lingkungan kerja yang disediakan, maka akan semakin baik juga kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara terjadi karena permasalahan pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Hal ini yang membuat kinerja pada . PT. Sinergi Gula Nusantara tidak stabil dan selalu naik turun. Kinerja karyawan memiliki peran vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan

keuntungan perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, termasuk Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara, untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan daya saing dan keberhasilan organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Dengan terciptanya kinerja yang baik di perusahaan hal tersebut akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memicu peningkatan kinerja individual dan kolektif, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Mereka cenderung lebih kreatif, inovatif, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas individu maupun tim kerja.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan psikologis yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti pemberian imbalan yang adil, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang baik dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, budaya organisasi yang inklusif, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, mereka lebih cenderung mengatasi tantangan dan kesulitan dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan pengembangan, umpan balik konstruktif, dan peluang pembinaan membantu karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara dalam Andi Jusdiana Ahmad (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sukmawati dan Surachman (2013) evaluasi psikologis terhadap lingkungan kerja oleh individu mulai menjadi makin penting bagi perilaku ekstra peran dari karyawan, yang selanjutnya bisa menjelaskan apa yang menjadi kebutuhan individu di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang ada, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan kepuasan kerja dan lingkungan kerja Artinya, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu penulis tergerak untuk melakukan penelitian yang akan membuktikan variabel yang manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan untuk itu penulis mengangkat judul: **“Pengaruh Kepuasan kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan teori dan untuk mengembangkan penelitian yang sebelumnya tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap

perusahaan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.