

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama dalam menggerakkan seluruh operasi sebuah organisasi atau perusahaan, mulai dari mengelola, mengatur, dan menjalankan seluruh operasional didalamnya. Untuk meningkatkan kinerja bisnis di era globalisasi saat ini, organisasi harus memiliki manajemen yang baik dimana terdapat potensi-potensi unggul yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki potensi secara kuantitas dan kualitas mendukung kinerja perusahaan menuju ideal (Mangkunegara 2019).

Salah satu aspek yang menunjang kesuksesan dari suatu perusahaan yaitu kinerja pegawai. Setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja pada sumber daya manusia yaitu kinerja maksimal yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia, disingkat P3GI, adalah lembaga penelitian pergulaan di Indonesia. Lembaga penelitian yang berpusat di Pasuruan, Jawa Timur, ini bertugas melaksanakan penelitian, menghasilkan kajian teknologi dan produk pergulaan dan pemanis bagi kemajuan masyarakat, khususnya petani tebu dan pabrik gula, dan memberikan bantuan teknis kepada klien.

Kinerja pegawai yang maksimal sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka semakin meningkat juga produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Pencapaian target pendapatan sangat bergantung pada kinerja pegawai karena kinerja

pegawai merupakan sumber daya utama dalam proses pendapatan. Kinerja pegawai yang baik mencakup kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan (Mathis dan Jackson 2017). P3GI Kota Pasuruan pada saat ini mengalami penurunan pencapaian pendapatan (keuangan). Berikut merupakan grafik bar chart dari pencapaian target pendapatan P3GI Kota Pasuruan pada tahun 2022 sampai dengan 2024.

Gambar 1
Pencapaian Pendapatan P3GI Kota Pasuruan



Sumber : Data Pendapatan P3GI Kota Pasuruan, 2025

Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa pencapaian pendapatan P3GI Pasuruan pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2022 dengan persentase 235% hal ini dikarenakan permintaan cukup tinggi, tahun 2023 menurun dengan persentase 65%, dan tahun 2024 menurun dengan persentase

60% hal ini dikarenakan permintaan turun. James (2021) juga menyatakan bahwa tidak tercapainya target pendapatan perusahaan akan berdampak pada menurunnya kinerja dari suatu pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Wangi (2024) menyatakan bahwa penurunan pendapatan perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaannya, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diantaranya yaitu lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator dari kinerja pegawai adalah kuantitas kerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Nuraini (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Simanjuntak (2020) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai akan efektif jika lingkungan sekitarnya mendukung baik dari aspek fasilitas kerja, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja yang mendukung, dan hubungan antara atasan dan bawahan dan keamanan tempat kerja tersebut. Salah satu permasalahan utama pada lingkungan kerja di P3GI Kota Pasuruan adalah pencahayaan lingkungan kerja, sebagian ruang kerja memiliki pencahayaan yang kurang memadai atau terkesan gelap. Kondisi ini dapat

memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Selain pencahayaan yang kurang memadai adapun masalah pada lingkungan kerja adalah keterbatasan fasilitas kerja yang disediakan oleh P3GI seperti laptop yang dibawah oleh masing-masing pegawai. Pegawai diharuskan membawa laptop pribadi sedangkan spesifikasi dan kualitas laptop yang digunakan oleh setiap pegawai dapat berbeda-beda. Beberapa pegawai mengatakan bahwa sangat kesusahan jika harus membawa fasilitas penunjang (laptop) pribadi karena tidak semua laptop memiliki perangkat dengan spesifikasi tinggi, sementara yang lain menggunakan laptop dengan kapasitas terbatas, yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, perbedaan versi sistem operasi dan perangkat lunak yang digunakan pada masing-masing laptop dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam berbagi dokumen atau menggunakan aplikasi tertentu secara bersamaan. Ketergantungan pada perangkat pribadi juga meningkatkan risiko gangguan teknis, seperti laptop mengalami error, lemot, atau bahkan rusak, yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Pegawai yang mengalami kendala teknis harus mencari solusi secara mandiri, yang dapat memakan waktu dan mengurangi efisiensi kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak kebijakan ini terhadap kinerja pegawai serta mencari solusi yang dapat meminimalkan hambatan dalam penggunaan perangkat kerja, seperti standarisasi perangkat atau penyediaan dukungan teknis bagi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian di Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kecamatan

Cianjur menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 2,348 yang lebih besar dari t-tabel 1,701, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (Maman Resmana et al., 2021).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2017), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perilaku disiplin seorang pekerja juga ditentukan oleh lingkungan tempat bekerja. Berikut Rekapitulasi Absensi Pegawai P3GI tahun 2024 yang memiliki masalah pada tingkat keterlambatan dalam konteks terlambat datang.

Tabel 1

Rekapitulasi Absensi Pegawai P3GI Pasuruan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat Hadir Tanpa Surat Izin
Januari	23	56	24
Februari	21	56	33
Maret	21	56	18
April	22	56	20
Mei	23	56	14

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat Hadir Tanpa Surat Izin
Juni	20	56	21
Juli	23	56	20
Agustus	23	56	21
September	23	56	18
Oktober	22	56	30
November	22	56	21
Desember	22	56	33

Sumber : Data P3GI, 2025

Berdasarkan Tabel 1 rekapitulasi absensi P3GI Pasuruan pada tahun 2024. Ditemukan di P3GI terdapat tingginya tingkat keterlambatan pegawai atau kedisiplinan pegawai yang dapat menyebabkan turunnya kinerja, menurunkan waktu penyelesaian pekerjaan, pekerjaan yang harusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda, terutama jika tugas tersebut bersifat tim atau bergantung pada kontribusi individu lain. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya selesai lebih awal harus dikejar di akhir waktu kerja, sehingga seluruh tim harus bekerja lebih lama dari jadwal yang seharusnya. Saat ini, aturan terlambat datang bekerja hanya mengandalkan kebijakan membuat surat izin terlambat, aturan mengenai izin terlambat yang memungkinkan pegawai untuk mengajukan surat izin baik pada hari keterlambatan maupun sebelumnya. Hal ini menyebabkan penurunan kedisiplinan dan penyalagunaan kebijakan secara keseluruhan dan berpotensi mengganggu alur kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem kedisiplinan di P3GI, seperti penerapan aturan absensi yang lebih ketat, pemberian sanksi

bagi pegawai yang sering terlambat. Dengan menerapkan aturan keterlambatan yang lebih ketat, P3GI dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator kedisiplinan yaitu kehadiran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada PT Pardasyi Cahaya Abadi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 4,106 yang lebih besar dari t-tabel 1,984, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (Rahman Nur Fahri & Lukman Hakim, 2024).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1 Apakah lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?
- 2 Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?

- 3 Apakah kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pada pegawai Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih wacana mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan, berupa informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, serta dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

3. Bagi akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam dan diluar lingkungan kampus Universitas Merdeka Pasuruan. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, sumber informasi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan tentang lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.