

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Di tengah perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi, serta persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki modal dan fasilitas produksi yang memadai, tetapi juga tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor utama karena berkaitan langsung dengan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas hasil kerja, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan penting bagi setiap perusahaan, terutama pada sektor industri manufaktur yang bergantung pada ketepatan proses kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam perekonomian nasional, sektor industri pengolahan masih menjadi kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Data terbaru menunjukkan bahwa kontribusi industri pengolahan terhadap PDB nasional mencapai 19,07% pada tahun 2025, meningkat dibanding tahun 2024 sebesar 18,98% dan tahun 2023 sebesar 18,67%. Selain itu, pertumbuhan sektor industri pengolahan pada tahun 2025 tercatat sebesar 5,30%, menunjukkan bahwa sektor manufaktur masih menjadi tulang punggung perekonomian nasional.

Salah satu bagian penting dari industri pengolahan adalah industri makanan dan minuman, termasuk industri gula yang memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat. Gula merupakan komoditas penting karena digunakan sebagai bahan konsumsi rumah tangga maupun bahan baku industri makanan dan minuman. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dan kebutuhan konsumsi nasional, perusahaan gula dituntut meningkatkan kapasitas produksi, menjaga kualitas produk, dan meningkatkan efisiensi operasional. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan gula harus memiliki tenaga kerja yang produktif, disiplin, dan mampu bekerja sesuai target.

Namun demikian, industri gula di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain produktivitas pabrik yang belum optimal, persaingan dengan gula impor, fluktuasi harga bahan baku, perubahan teknologi produksi, serta kebutuhan efisiensi biaya operasional. Tantangan tersebut menuntut perusahaan untuk melakukan perbaikan manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam perusahaan manufaktur, keberhasilan produksi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan karena tenaga kerja merupakan pelaksana utama seluruh proses operasional, mulai dari pengolahan bahan baku, pengawasan mesin, pengendalian mutu, hingga distribusi hasil produksi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Karyawan dengan kinerja tinggi akan membantu perusahaan mencapai target produksi, meningkatkan

efisiensi, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan produksi, pemborosan biaya, dan menurunnya kualitas produk.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang dipandang relevan dan dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Ketiga faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan aktivitas operasional perusahaan manufaktur seperti pabrik gula.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja sangat penting karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menimbulkan perilaku kerja pasif, kurangnya inisiatif, tingkat absensi tinggi, serta rendahnya produktivitas.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebisingan, keselamatan kerja, dan fasilitas kerja. Sedangkan

lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, dan budaya organisasi.

Pada perusahaan industri seperti pabrik gula, lingkungan kerja menjadi isu penting karena aktivitas produksi identik dengan penggunaan mesin, suhu kerja tertentu, kebisingan, serta risiko keselamatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak aman, maka karyawan akan mudah lelah, konsentrasi menurun, dan produktivitas terganggu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta kualitas hasil kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai kapasitas pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, meningkatnya kesalahan kerja, serta penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional sesuai kemampuan tenaga kerja akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam konteks industri gula, beban kerja sering mengalami peningkatan pada musim giling atau saat target produksi tinggi. Pada periode tersebut, karyawan dituntut bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan terkadang dengan jam kerja yang lebih padat. Jika pengelolaan beban kerja tidak dilakukan dengan baik, maka dapat berdampak pada kelelahan kerja, stres, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya kinerja karyawan.

PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep merupakan salah satu perusahaan industri gula yang memiliki peran penting dalam pengolahan tebu menjadi gula. Sebagai perusahaan manufaktur, kelancaran proses produksi sangat bergantung pada kinerja

karyawan di berbagai bagian, baik produksi, teknik, administrasi, maupun pendukung lainnya. Untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas hasil kerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta keseimbangan beban kerja karyawan.

Secara empiris, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian mengenai beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja, namun beban kerja yang sesuai kapasitas justru mampu mendorong efisiensi kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan hasil tergantung sektor usaha, karakteristik responden, dan budaya organisasi.

Kesenjangan penelitian (research gap) terlihat dari masih terbatasnya penelitian yang menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri gula. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, rumah sakit, perbankan, atau perusahaan dagang. Padahal karakteristik pekerjaan di pabrik gula memiliki kondisi yang berbeda, seperti target produksi musiman, penggunaan mesin industri, beban kerja fisik, serta tuntutan keselamatan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada industri gula agar diperoleh hasil yang lebih relevan dan kontekstual.

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda, yaitu perusahaan industri

gula, serta menguji tiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor manufaktur.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan manajemen PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta pengaturan beban kerja yang lebih seimbang. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, sehat, dan produktif. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri gula dengan aktivitas produksi yang padat, terutama pada masa giling tebu. Dalam menjalankan proses produksi, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan agar target produksi dan kualitas gula yang dihasilkan dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari wawancara tim pengelolaan, dari aspek motivasi kerja, masih ditemukan kondisi di mana tidak seluruh karyawan memiliki tingkat semangat kerja yang sama. Sebagian karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa menunjukkan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, harapan terhadap penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan

pengembangan karier, serta pengakuan dari perusahaan menjadi faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi kerja menurun, maka produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan juga berpotensi mengalami penurunan.

Dari aspek lingkungan kerja, karakteristik industri gula memiliki kondisi kerja yang berbeda dibandingkan sektor perkantoran. Area produksi pabrik gula umumnya memiliki tingkat kebisingan mesin yang cukup tinggi, suhu kerja yang relatif panas, serta aktivitas operasional yang berlangsung secara terus-menerus selama musim giling. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Sementara itu, dari aspek beban kerja, peningkatan aktivitas produksi selama musim giling menyebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas dengan target produksi yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang lebih besar dibandingkan periode normal. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan fokus kerja, meningkatkan tingkat kesalahan, serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Selain permasalahan beban kerja yang terjadi pada saat musim giling, pada periode non-giling karyawan juga tetap menghadapi beban pekerjaan, khususnya dalam melaksanakan kegiatan administrasi dan pekerjaan pendukung perusahaan. Pada periode tersebut, aktivitas produksi tidak berlangsung

seperti pada musim giling, namun karyawan tetap memiliki tanggung jawab dalam penyusunan laporan, pengelolaan administrasi, pengolahan data, koordinasi antarbagian, serta berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan persiapan kegiatan perusahaan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan permasalahan apabila beberapa pekerjaan dan tanggung jawab harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan batas waktu tertentu. Selain itu, pembagian tugas yang tidak seimbang dapat menyebabkan sebagian karyawan menerima beban pekerjaan yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja tidak hanya terjadi ketika aktivitas produksi meningkat pada musim giling, tetapi juga dapat muncul pada periode non-giling melalui pekerjaan administrasi dan pekerjaan pendukung lainnya.

Sementara itu, dari aspek kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan tim pengelolaan masih ditemukan permasalahan terkait ketepatan waktu dalam pergantian shift kerja. Sebagian karyawan, sekitar 10–15%, masih cenderung menyepelekan ketepatan waktu pada saat pergantian shift. Kondisi tersebut menyebabkan proses serah terima pekerjaan antarshift tidak selalu berlangsung sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Keterlambatan pergantian shift dapat menyebabkan karyawan pada shift sebelumnya harus menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan sehingga berpotensi menimbulkan tambahan waktu lembur. Apabila kondisi tersebut terjadi secara berulang, maka dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu dan kedisiplinan dalam

pelaksanaan pergantian shift masih perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi efisiensi operasional dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Ketiga permasalahan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep. Apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola beban kerja secara proporsional, maka kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Pemilihan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto**" didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan pencapaian kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan fisik, target produksi, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor jasa maupun perkantoran. Kinerja karyawan bagian produksi sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, serta beban kerja yang diterima selama proses produksi berlangsung. Oleh karena itu, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut dinilai relevan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

Selain itu, PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki proses

produksi berskala besar dengan jumlah karyawan produksi yang cukup banyak. Di samping itu, perusahaan memberikan akses yang baik terhadap informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian, seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, serta kesempatan untuk melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan ketentuan perusahaan. Ketersediaan akses terhadap data yang valid dan relevan tersebut diharapkan dapat mendukung proses pengumpulan data sehingga hasil penelitian memiliki tingkat akurasi dan kredibilitas yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan kinerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep?

3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep?

1.3 Tujuan Penelitian

Masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat dan melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan

perbedaan (research gap), serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga memperluas penerapan teori pada konteks industri gula, khususnya di PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT SGN Pabrik Gula Gempolkrep dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan dapat meningkatkan kesadaran untuk bekerja lebih optimal serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.