

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu perkebunan sawit yang ada di Indonesia adalah PT. Tidar Kerinci Agung (TKA), berupa perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang merupakan proyek Penanaman Modal Dalam Negri (PMDN) yang investasi pembangunannya menggunakan fasilitas Perkebunan Besar Swasta Nasional (PBSN). PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh merupakan salah satu perusahaan yang mengelola dan memproduksi buah kelapa sawit menjadi minyak mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*). Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, karena hal itu maka tujuan utama perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seseorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan tersebut mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga setiap karyawan yang bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka akan setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi didalam perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang memiliki peran besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan dan juga sebagai aspek pokok dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi sangat mendukung dengan adanya pekerjaan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karena dengan adanya kemampuan semua pekerjaan dapat

ediselesaikan secara baik dan cepat dengan tujuan didalam perusahaan. Setiap perusahaan umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia 2018: 15).

Maka dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh untuk kemajuan perusahaan, membina serta mempertimbangkan saran dan ide dari karyawan dan membuat karyawan merasa ikut serta memiliki perusahaan, sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang

paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik.

Sutrisno (2019 : 86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Nadeak (2020:181) “salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik”.

Ansory dan Indrasari (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu. Pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau dimana saja.

Selanjutnya faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan hasil kerja dari karyawan adalah motivasi. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal positif maupun negatif. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja itu adalah sikap pribadi seseorang yang mendorong untuk mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan yang tertentu, sehingga mereka akan merasa puas didalam pekerjaan yang dilakukannya. Maka sebaliknya motivasi kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan, yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Hafidzi dkk (2019:53) sebagai berikut: Kebutuhan Fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut: (1) masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya (2) masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (3) masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Aturan kebijakan di PT. Tidar Kerinci Agung untuk kedisiplinan karyawan secara berikut :

1. Hari kerja ditetapkan selama 6 (lima) hari, hari senin sampai dengan hari sabtu.

2. Jumlah jam kerja karyawan PT. Tidar Kerinci Agung

- Hari Senin sampai dengan Kamis dan Sabtu jam masuk kerja yaitu pukul 07.00 WIB dan pulang kerja pukul 17.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
- Hari Jum'at jam masuk kerja pada pukul 07.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 17.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pada pukul 11.30 sampai dengan 13.00.
- Hari Minggu jika masuk akan dihitung dengan jam lembur.

3. Hukuman bagi karyawan PT. Tidar Kerinci Agung

- Ketika melakukan pelanggaran berkali-kali akan mendapatkan SP1 sampai dengan SP3 dari perusahaan
- Bila karyawan masih melakukan pelanggaran akan mendapatkan surat pemberhentian dari perusahaan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT.Tidar Kerinci Agung
Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
2019	110	246	90	24%	36%
2020	110	255	86	24%	34%
2021	110	248	88	24%	35%
2022	110	265	92	24%	37%

Sumber: PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh

Menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat data absensi karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh terlihat cukup tinggi. Karena perusahaan menetapkan standar absensi pertahunnya yaitu sebesar 24% atau setara dengan 60 absensi. Pada tahun 2019 sebesar 36,5% , pada 2020 sebesar 34,9%, pada tahun 2021 sebesar 35,7% dan pada tahun 2022 sebesar 37,2% cukup jauh dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena yang ada masih terdapat rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

**Data Keterlambatan Karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun
Gunung Tujug Kab. Dharmasraya Tahun 2019-2022**

No.	Bulan	Jumlah karyaw an	2019		2020		2021		2022	
			Terla mbat	Perse ntase	Terla mbat	Perse ntase	Terla mbat	Perse ntase	Terla mbat	Perse ntase
1	Januari	110	3	2,72%	5	4,54%	4	3,63%	2	1,81%
2	Februari	110	5	4,54%	7	6,36%	7	6,36%	6	5,45%
3	Maret	110	7	6,36%	6	5,45%	9	8,18%	20	18,1%
4	April	110	6	5,45%	9	8,18%	9	8,18%	7	6,36%
5	Mei	110	7	6,36%	12	10,9%	6	5,45%	9	8,18%
6	Juni	110	8	7,27%	9	8,18%	7	6,36%	7	6,36%
7	Juli	110	15	13,6%	9	8,18%	6	5,45%	9	8,18%
8	Agustus	110	7	6,36%	7	6,36%	2	1,81%	8	7,27%
9	September	110	6	5,45%	3	2,72%	5	4,54%	6	5,45%
10	Oktober	110	10	9,09%	5	4,54%	18	16,3%	4	3,63%
11	November	110	7	6,36%	8	7,27%	9	8,18%	6	5,45%
12	Desember	110	9	8,18%	6	5,45%	6	5,45%	8	7,27%

Berdasarkan tabel 1.3 diatas presentase keterlambatan karyawan PT. TKA masih cukup tinggi. Karena jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan adalah pukul 07.00 WIB dengan toleransi keterlambatan yaitu 15 menit. Berdasarkan data tahun 2019 diatas dapat dilihat keterlambatan paling tinggi terjadi dibulan Oktober dengan tingkat presentase mencapai 9,09% dan yang paling rendah terjadi pada bulan Januari dengan presentase 2,72%. Pada tahun 2020 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Mei dengan presentase 10,9% dan paling rendah terjadi pada bulan September dengan presentase sebesar 2,72%. Pada tahun 2021 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Oktober dengan persentase 16,3%

dan paling rendah terjadi pada bulan Agustus dengan persentase sebesar 1,81%. Pada tahun 2022 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Maret dengan persentase 18,1% dan paling rendah pada bulan Januari dengan persentase sebesar 1,81%.

Selain faktor disiplin, motivasi pada PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya dan fasilitas kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, pengakuan dari atasan (pujian) membuat karyawan merasa kurang puas atas yang mereka lakukan untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan atau fenomena terhadap disiplin kerja, motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Peneliti melakukan survei awal terhadap 30 orang responden yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Survei Awal Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Motivasi
PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh(KGT)

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	Kinerja karyawan (Y)	F	%	F	%	F	%
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	9	30%	21	70%	30	100%

	standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan						
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	13	43,3%	17	56,6%	30	100%
3.	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	13	43,3%	17	56,6%	30	100%
4.	saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	15	50%	15	50%	30	100%
5.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	10	33,3%	20	66,6%	30	100%
6.	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
Rata-rata		39,41%		60,58%			

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	Disiplin kerja (X1)	F	%	F	%	F	%
1.	Saya tiba dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil produksi	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
Rata-rata		41,65%		58,35%			
No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	Motivasi (X2)	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	13	43,3%	17	56,6%	30	100%
2.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	19	30%	21	70%	30	100%
3.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	14	46,7%	16	53,3%	30	100%

4.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
5.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	8	26,6%	22	73,3%	30	100%
6.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kerja pribadi	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
Rata-rata		36,6%		63,4%			

Sumber : olahan kuesioner

Dalam survei awal pada PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh (KGT) yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada survei awal terhadap 30 responden dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi yang bertujuan untuk mengetahui fenomena masalah yang terjadi pada karyawan PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh (KGT)

Hasil survei terkait kinerja karyawan ternyata setelah dirata-ratakan terdapat 39,41% yang menjawab “ya” dan 60,58% yang menjawab “tidak” . Hasil survei untuk disiplin kerja adalah 41,65% menjawab “ya” dan 58,35% menjawab “tidak”. Sedangkan hasil survei untuk motivasi adalah 36,6% yang menjawab “ya” dan 63,4% menjawab “tidak”.

Dilihat dari rata-rata terhadap beberapa pernyataan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, masih tingginya tingkat rata-rata yang menjawab “tidak”. Ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang menyebabkan kurangnya disiplin karyawan serta kurangnya motivasi karyawan di PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Novianti Sakti (2020) Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
2. Bagi PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Kebun Gunung Tujuh Kab. Dharmasraya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya