

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian dalam lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalankan proses perusahaannya. Sumber Daya Manusia atau karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau perusahaan. Terjadi banyak kesalahan yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi ataupun kinerja individu. Baiknya seorang pemimpin harus lebih dahulu mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Jufrizen & Hadi, 2021). Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai output yang optimal, karena karyawan yang memiliki taraf kedisiplinan yang tinggi akan tetap

bekerja dengan baik walapun tanpa diawasin oleh pimpinan, tidak mencuri waktu kerja ketika bekerja dan akan mentaati peraturan yang terdapat pada lingkungan perusahaan atau organisasi dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik maka mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang diberikan kepadanya, dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan mampu mencapai eektivitas kerja secara maksimal baik dalam disiplin waktu, tata tertib, dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kinerja terhadap karyawan, agar karyawan mau bekerja keras dengan cara memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan , maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT.Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan nusantara Indonesia. PT Perkebunan Nusantara XIII teletak di Kalimantan Barat yang memiliki beberapa anak holding yang salah satunya di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser yang

mengawasi afdeling I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, dan IX perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perkebunan disekitar perusahaan tersebut.

Salah satunya afdeling IV yang merupakan satuan terkecil atau divisi dari sebuah organisasi besar perusahaan yang menjadi satuan pengelolaan perusahaan perkebunan, dari afdeling tersebut akan dihasilkan output berupa target produksi tanaman yang sudah menghasilkan yaitu buah sawit yang akan diolah dipabrik dan menjadi CPO.

Kinerja afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII dilihat masih naik turun dapat dilihat dari hasil produksi pencapaian dan untuk disiplin kerjanya dilihat masih rendah karena pimpinan kurang melihat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memberikan tugas pekerjaan. Dan terdapat rendahnya sanksi hukum sehingga membuat kedisiplinan sangat rendah contoh kesalahan dan pelanggaran yang sering terjadi yaitu melanggar peraturan waktu masuk kerja jam 07:00 WITA dan pulang jam 16:00 WITA tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar seperti masuknya jam 08:00 WITA.

Begitu juga dengan motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan juga kurang, dapat dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, seperti memberikan tunjangan atau bonus yang kurang sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berhubungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, semua

merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan apa yang saya jelaskan, maka saya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai disiplin kerja dan motivasi yang berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero)

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun manfaat penelitian ini ada dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini sebagai landasan untuk mengembangkan media dalam pembelajaran atau untuk penerapan media pembelajaran secara berlanjut. Dan sebagai sebuah nilai pengetahuan dalam bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai dasar menentukan penerapan disiplin kerja

dan motivasi kerja di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan. Long Ikis Kabupaten. Paser.

b) Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk penerapan ilmu dan teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan dengan permasalahan yan sebenarnya, sehingga memperoleh gambaran yang jelas sejauh mana tercapainya keselarasan antara pengetahuan secara teoritis dan praktis.