

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi Handoko (2011). Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran pesaing perusahaan lain yang sejenis. Kunci dan keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Manusia adalah unsur utama dalam organisasi sehingga apapun teknologi tanpa manusia tidak akan berarti apa-apa, manusia yang bekerja didalam organisasi dituntut adanya disiplin.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik (Hasibuan, 2013). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Sawitindo Jambi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang sektor perkebunan sawit yang memiliki lahan perkebunan seluas 4.900 hektar yang terbagi dalam 4 divisi yaitu divisi sortasi, divisi produksi, divisi umum, dan divisi kantor. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Lintas Timur Jambi-Riau Kelurahan Pelabuhan Dagang. Pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tanda Buah Segar (TBS), Pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS), dengan pertimbangan bahwa hasil dari perkebunan kelapa sawit tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah TBS tersebut di panen. (PKS) yang diusahakan perusahaan ini merupakan suatu industri proses yang mengolah bahan baku menjadi minyak sawit (*CPO/ Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit (*PKO/ Palm Kernel Oil*). Adapun capaian produksi PT. Sawitindo Jambi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Capaian Target PT. Sawitindo Jambi**

Tahun	Target Produksi Sawit (Ton)	Pencapaian Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian Target (%)
2016	200.000	150.230	75.11
2017	120.000	80.212	66.84
2018	150.000	110.992	73.99
2019	215.000	181.073	84.22
2020	250.000	190.212	76.08
<b>Rata – Rata</b>			<b>75.24</b>

Sumber : PT. Sawitindo Jambi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kerja karyawan tidak pernah mencapai target selama tahun 2016 – 2020. Pencapaian target tertinggi ada ditahun 2019 dengan target produksi sebesar 215.000 ton dipencapaian 181.073 ton atau 84,22 persen. Sementara pencapaian target terendah berada ditahun 2017 dengan target produksi sebesar 120.000 ton dipencapaian 80.212 ton atau 66,84 persen. Sehingga PT. Sawitindo Jambi yang tidak memenuhi target setiap tahunnya dikarenakan masih adanya tindakan indisipliner tiap tahunnya yang menyebabkan menurunnya produktivitas pencapaian target setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil pra observasi awal pada Oktober 2021 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi masih rendah, hal ini terlihat dari kuantitas kerja yang belum mencapai 100 persen dimana masih ada target kerja yang ditetapkan perusahaan belum tercapai. Selain itu pencapaian tugas karyawan seringkali tidak efisien karena tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, berdasarkan hasil pra survei sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Sawitindo Jambi**

Pernyataan Kinerja Karyawan	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
<b>1. Kualitas</b> Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan menyeluruh	5	50.00	5	50.00

<b>2. Kuantitas</b> Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	3	30.00	7	70.00
<b>3. Pelaksanaan Tugas</b> Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	3	30.00	7	70.00
<b>4. Tanggung Jawab</b> Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.	4	40.00	6	60.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi masih cukup rendah, karena hasil pra survey menunjukkan kategori kualitas kerja sebesar 50 persen, kuantitas kerja sebesar 30 persen, pelaksanaan tugas sebesar 30 persen dan tanggung jawab sebesar 40 persen. Potensi lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi para karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang memiliki motivasi kerja tentu kinerjanya akan lebih baik. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Menurut Rivai (2013) ada 4 dimensi yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan yaitu Motivasi, pada awal oktober 2021 telah dilakukan survey mengenai motivasi kerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Kerja PT. Sawitindo Jambi**

Pernyataan	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
<b>1. Dorongan Mencapai Tujuan</b> Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	5	50.00	5	50.00
<b>2. Semangat Kerja</b> Semangat karyawan dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya	7	70.00	3	30.00

<b>3. Inisiatif Dan Kreatifitas</b>				
Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja	8	80.00	2	20.00
<b>4. Rasa Tanggung Jawab</b>				
Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja	8	80.00	2	20.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Sawitindo Jambi terhadap Motivasi adapun indikator yaitu dorongan mencapai tujuan sebesar 50 persen, semangat kerja sebesar 70 persen, inisiatif dan kreatifitas sebesar 80 persen, dan rasa tanggung jawab sebesar 80 persen. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan disiplin dikarenakan kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Menurut Sutrisno (2011) ada 4 dimensi yang dapat mengukur disiplin kerja karyawan, pada awal oktober 2021 telah dilakukan survey mengenai disiplin kerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja PT. Sawitindo Jambi**

Pernyataan	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
<b>1. Taat Terhadap Aturan Waktu</b> Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	6	60.00	4	40.00
<b>2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan</b> Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan.	7	70.00	3	30.00
<b>3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan</b>	6	60,00	4	40,00

Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.				
<b>4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan</b>				
Masuk kantor sesuai jam perusahaan	8	80.00	2	20.00

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Sawitindo Jambi terhadap indikator yang terdiri dari, taat terhadap aturan waktu sebesar 60 persen, taat terhadap aturan perusahaan sebesar 70 persen, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 60 persen, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan sebesar 80 persen. Dilihat dari kuesioner di atas ada beberapa indikator yang belum mencapai angka disiplin yang tinggi. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Adapun absensi karyawan dalam lima tahun terakhir PT. Sawitindo Jambi dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini.

**Tabel 1.5**  
**Data Absensi Karyawan bagian produksi PT. Sawitindo Jambi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Hari Absensi (Orang)	Tingkat Absensi
			A	I	S		
2016	150	278	70	63	77	210	0.50
2017	155	276	73	82	75	230	0.53
2018	158	276	50	63	85	198	0.45
2019	165	278	59	46	45	150	0.32
2020	175	274	63	71	40	174	0.36
Rata - Rata							0.43

Sumber : PT. Sawitindo Jambi, 2021

Dari tabel 1.5 diatas diketahui bahwa pada PT. Sawitindo Jambi tindakan indisipliner dari PT tersebut masih tinggi dengan rata-rata dalam lima tahun 2016 – 2020 terakhir adalah 0,43 persen, tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu 230 kali sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu 150 kali. Bahwa absensi karyawan dari tahun 2016-2020 mengalami fluktuatif, dimana dapat diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap tahunnya mash dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT, Sawitindo Jambi tindakan indisipliner erat kaitannya dengan semangat karyawan yang kaitkan dengan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Reza (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu

demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hasil wawancara singkat dengan pihak PT. Sawitindo Jambi menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: diberikan kebebasan berpendapat tetapi tidak mengutarakannya, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, adanya karyawan yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut dan penghargaan yang minim dari pimpinan.

Menurut peneliti, kedisiplinan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini secara khusus akan menelaah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji tentang kinerja karyawan tetap saja menarik mengingat kinerja merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Oleh karena itu, mengkaji kinerja karyawan tidak akan bisa berhenti pada suatu titik karena bisa saja berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu dilaksanakannya penelitian. Dari penjelasan dan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawitindo Jambi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawitindo Jambi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Akademisi**

- a. Bagi Universitas Jambi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian dengan topik yang sama.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menerapkan aplikasi teori-teori manajemen sumber daya manusia yang sudah di dapatkan selama kuliah dengan kondisi bisnis di dunia nyata.

## **2. Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan Industri PT. Sawitindo Jambi tersebut untuk menetapkan kebijakan perusahaan guna menjaga kinerja atau produktivitas karyawannya.