

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi karena merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif yang dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung kinerja perusahaan [1].

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk itu perusahaan harus berusaha mengembangkan kinerja karyawan yang tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas yang meliputi aspek keefektivan, efisiensi, kecermatan, keawetan, kecocokan, mengesankan, pemenuhan terhadap standar, dan lain-lainnya [3]. Jika kinerja karyawan rendah, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan seperti pengeluaran perusahaan bertambah, kalah dalam persaingan bisnis, dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Sebaliknya jika kinerja yang diberikan karyawan tinggi, maka akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin.

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri [4]. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki,

memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel [5]. Ketika motivasi yang didapatkan karyawan telah sesuai dengan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain dari motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [6]. Kedisiplinan bagi seorang pegawai merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena kedisiplinan yang baik dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri pekerjaan dan menghindari penyalahgunaan waktu istirahat yang telah ditetapkan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha yang dilakukan perseroan mencakup usaha budidaya, pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak kelapa sawit CPO (*crude palm oil*), inti sawit PKO (*palm karnel oil*) dan karet. Dalam mencapai hasil produksi yang maksimal, perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara memberikan motivasi agar dapat bekerja lebih baik lagi didalam perusahaan.

Dalam pengamatan yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, peneliti melihat kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga karyawan kurang merasa terbeban akan tugasnya. hal ini dapat mengakibatkan kinerja menjadi kurang efektif dimana seharusnya tugas dapat diselesaikan dengan cepat tetapi karena

kurangnya pengawasan dari pimpinan yang mengakibatkan karyawan merasa kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain dari motivasi, pada perusahaan ini juga disiplin kurang diperhatikan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan menggunakan jam istirahat melebihi dari waktu yang telah diberikan dari perusahaan. Selain itu masalah lainnya mengenai disiplin kerja pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan laporan pekerjaan (*reporting*) kepada pimpinan, hal tersebut dapat menunda pengambilan keputusan oleh pimpinan dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum)”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka pokok masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.3.Ruang Lingkup Penelitian

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dengan variabel penelitian:

1. Variabel Bebas, terdiri dari:
 - X1: Motivasi
 - X2: Disiplin Kerja
2. Variabel Terikat, terdiri dari:
 - Y: Kinerja Karyawan
3. Objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. Tahun penelitian dilakukan pada tahun 2018.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi yang dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Sumatera Utara dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Sumatera Utara secara partial dan simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - Untuk memberi masukan secara teoritis kepada perusahaan dalam menyusun kebijakan disiplin kerja dan motivasi yang akan diberlakukan bagi perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang tumbuh akibat tidak adanya motivasi dan tidak disiplin kerja.

1.6.Originalitas

Dalam originalitas, penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu dilakukan oleh Jaswin Tandana pada tahun 2014 dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai”** adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel disiplin. Karena Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [6]. Maka disiplin diharapkan dapat menciptakan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga akan diperoleh hasil yang optimal.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai, penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL