

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta memiliki usaha yang keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut menjadi meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi [1]. Jadi sangat jelas bahwa salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkannya, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Dalam mengukur peningkatan kinerja perusahaan, dapat dilihat dari peningkatan keuntungan perusahaan, penambahan jumlah konsumen yang menggunakan produk perusahaan, tingkat kesetiaan konsumen terhadap produk perusahaan dan lain sebagainya. Namun mengingat persaingan yang sangat ketat dalam bisnis, dibutuhkan suatu peningkatan kinerja yang maksimal dari setiap perusahaan.

Ketika perusahaan tidak mampu menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan akan sangat sulit mencapai keuntungan yang maksimal, selain itu perusahaan juga akan sulit untuk melakukan ekspansi, dan perusahaan bisa saja mengalami kebangkrutan. Namun sebaliknya, ketika perusahaan mampu untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, maka tujuan – tujuan perusahaan tersebut akan dengan mudah diperoleh.

Ada beberapa faktor yang dapat mengukur kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Penilaian kinerja dengan mengukur disiplin karyawan seperti mematuhi peraturan yang ada di perusahaan menjadi penting karena akan berdampak pada disiplin karyawan lainnya. PT. Perkebunan Nusantara IV distrik III Pabatu sebelumnya menggunakan pencatatan kehadiran secara manual. Dengan menggunakan pencatatan kehadiran secara manual tentu dinilai masih kurang efektif dan efisien, karena proses pencatatan kehadiran tersebut akan memakan waktu yang lebih lama salah satu contohnya adalah ketika karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV distrik III Pabatu saat ingin mengisi absen kehadiran harus melakukan antrian sehingga ini akan berdampak kepada karyawan lain yang ingin mengisi absensi mereka. Dampak tersebut ketika karyawan lain yang melakukan antrian akan memakan waktu mereka untuk memulai pekerjaannya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja dari seluruh karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV distrik III Pabatu.

Dengan melihat kelemahan yang terjadi di perusahaan ini, maka perusahaan melakukan pengembangan sistem pencatatan kehadiran berbasis teknologi. Saat ini PT. Perkebunan Nusantara IV distrik III Pabatu telah menerapkan sistem kehadiran karyawan berbasis teknologi yaitu *Finger scan*

(Scan Kehadiran Sidik Jari). Dengan adanya penerapan *finger scan* (Scan Kehadiran Sidik Jari) perusahaan mengharapkan waktu untuk karyawan bekerja jauh lebih efektif dan efisien. Namun, dibalik penggunaan *finger scan* tersebut (Scan kehadiran sidik jari) masih terdapat ketidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan. Karena karyawan menganggap mereka tidak perlu untuk mengantri mengisi absensi banyak terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor. Keterlambatan karyawan itu menuai banyak alasan oleh masing-masing individu. Keterlambatan tersebut tentu tidak sejalan dengan harapan perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang sering terlambat berupa pemotongan bonus.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Karyawan memandang kompensasi sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Oleh sebab itu, program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh – sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

Pemberian kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu masih belum berjalan dengan baik. Perusahaan belum mampu memenuhi pemberian Kompensasi berupa Bonus Gaji kepada karyawan karena perusahaan menilai kinerja karyawan itu sendiri belum maksimal. Hal ini terlihat dari menurunnya pendapatan beberapa tahun terakhir.

Selain disiplin dan kompensasi, motivasi juga penting dalam perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya [4]. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan pemberian motivasi, karyawan akan memiliki semangat

yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Faktor yang mendorong motivasi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu adalah perusahaan memberikan apresiasi berupa promosi jabatan dan kenaikan gaji bagi setiap karyawan yang berprestasi dalam mencapai target perusahaan seperti meningkatkan laba perusahaan.

Karyawan yang dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan yang berpotensi meningkatkan laba perusahaan dan mampu mengelola lingkungan sekitar PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu agar tidak tercemar polusi limbah pabrik perusahaan berhak mendapatkan apresiasi dari perusahaan. Dengan demikian karyawan yang mendapat insentif akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, meningkatkan kehadirannya, dan saat saat mengikuti rapat maupun kunjungan kerja kebeberapa cabang perkebunan PT. Perkebunan Nusantara IV. Interaksi sosial antar karyawan dengan atasan juga akan berjalan dengan baik.

PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agro industri perkebunan kelapa sawit. Dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dan Akte Notaris Harum Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996. Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu adalah pengolahan komoditas kelapa sawit dan mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Tingkat kesuksesan perusahaan bukan hanya diukur dari kinerjanya, namun juga mampu merealisasikan tujuan dari perusahaan yaitu mencapai keuntungan (profit) yang maksimal, mampu tumbuh (growth) dan berkembang, dan mampu mempertahankan (survive) kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu pentingnya peranan tenaga kerja didalam perusahaan juga harus diperhatikan dan mampu mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul: “Pengaruh Disiplin



Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu”

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu ?

### 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah melakukan penelitian berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1. Variabel Bebas yang akan diteliti adalah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi.
2. Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan.
3. Objek Pada Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu.
4. Periode pengamatan pada penelitian ini yaitu tahun 2018

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti adalah untuk mengetahui :

1. Analisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu
2. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu

3. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu
4. Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis :

Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replika dari hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” [5].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya menggunakan variable bebas Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Kompensasi. Alasan peneliti memilih variabel bebas Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi karena pada objek yang diteliti di PT. Perkebunan Nusantara IV distrik III Pabatu terdapat penurunan kinerja karyawan yang didasari oleh Kompensasi yang diberikan kepada

karyawan berupa bonus tahunan mengalami penurunan yang diterima setiap karyawan, Dimana kompensasi tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”

1. Peneliti Agung Setiawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut adalah Variabel bebas Disiplin kerja dan Motivasi. Dengan demikian peneliti akan menambahkan Variabel bebas Kompensasi Menjadi Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi untuk diteliti pada objek yang berbeda. Peneliti memilih Judul dan Objek tersebut karena menurut pengamatan saya di PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu memiliki masalah dalam meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang berbeda. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Sedangkan Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2013, sedangkan Penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2018.