



# 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. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. 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 ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif yang dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung kinerja perusahaan [1].

Manajemen sumber daya manusia juga menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik karena keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung 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 *crude palm oil* (CPO), inti sawit *palm karnel oil* (PKO) dan karet. Dalam mencapai hasil produksi yang maksimal, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat bekerja lebih baik lagi didalam perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dengan

kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Akan tetapi pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah mengenai kinerja karyawan, salah satu masalahnya adalah disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Disiplin kerja juga sebagai suatu bentuk kegiatan yang dilakukan manajemen didalam organisasi/perusahaan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan serta dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum disiplin kerja karyawan dapat dinilai dari tingkat kehadirannya didalam perusahaan, Berikut tingkat kehadiran yang ada pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V  
(Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Kehadiran</b>	<b>Persentase Kehadiran Yang Diharapkan (%)</b>
January	80%	100%
february	84%	100%
maret	78%	100%
April	90%	100%
Mei	88%	100%
Juni	92%	100%
Juli	74%	100%
Agustus	86%	100%
September	88%	100%
Oktober	94%	100%
November	78%	100%
Desember	86%	100%

Sumber : PTP N V Tanjung Medan (Data Diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kecendrungan ketidakhadiran karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau bervariasi selama bulan Januari-Desember 2016. Adapun tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, namun dalam kenyataannya tingkat kehadiran terendah adalah pada bulan Juli sebesar 74% ini disebabkan karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sementara tingkat kehadiran tertinggi adalah pada bulan Oktober sebesar 94% dimana peningkatan absensi pada bulan tersebut bisa jadi karena pimpinan mengawasi kerja karyawan secara langsung sebagai penilaian apakah karyawan aktif dalam bekerja atau tidak, sehingga karyawan merasa terawasi dan karyawan selalu hadir dalam bekerja pada perusahaan.

Disamping dari pentingnya disiplin kerja di setiap perusahaan, deskripsi kerja juga sangat perlu diperhatikan di dalam perusahaan karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Deskripsi kerja (job description) merupakan catatan yang sistematis serta teratur yang memuat tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan/jabatan tertentu yang melingkupi apa, mengapa, bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, seperti apa kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut [2].

Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) masih terdapat masalah mengenai deskripsi pekerjaan, dimana masalah tersebut adalah tentang uraian tugas yang menjadi tanggung jawab masih belum jelas dan spesifik antara karyawan atasan terhadap karyawan bawahan pada bagian tertentu, sehingga masih terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan, hal ini bisa jadi disebabkan karena karyawan atasan kurang memperhatikan faktor kemampuan bawahannya ketika memerintahkan karyawan pada pekerjaan tertentu seperti pada bagian kantor dan bagian umum perusahaan, dimana tidak jarang terjadi penguluran waktu dalam mengerjakan hasil laporan produksi setiap bulannya, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang mampu menguasai beban kerja yang diberikan, oleh karena itu hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Selain dari disiplin kerja dan deskripsi kerja, faktor lain yang juga berkaitan terhadap kinerja karyawan adalah insentif. Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menunjang upaya tujuan-tujuan organisasi [3] perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai kinerja tersebut perusahaan harus mengupayakan insentif yang besarnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (*optimal*) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Insentif Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan)**  
**Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Tahun 2014 – 2016**

Tahun	Jumlah Insentif
2014	Rp 1,086,121,176
2015	Rp 2,443,772,646
2016	Rp 1,357,651,470

Sumber : PTP N V Tanjung Medan (Data Diolah)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa insentif berupa bonus yang diberikan setiap tahunnya kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau masih mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini dapat di sebabkan karena belum tercapainya target perusahaan setiap tahunnya dalam upaya mencapai hasil produksi yang maksimal, dengan insentif yang tidak tetap tersebut karyawan merasa kurang termotivasi dan gairah kerja menurun akibat dari karyawan tidak puas dalam bekerja sehingga hal ini dapat berdampak buruk terhadap operasional PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, menjelaskan bahwa disiplin kerja, deskripsi kerja dan pemberian insentif berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau”**

## 1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau ?
2. Apakah terdapat pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau ?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin, deskripsi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau ?

## 1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan disiplin, deskripsi kerja dan pemberian insentif. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh disiplin kerja, deskripsi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan.

Adapun variabel penelitiannya :

1. Variable Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

$X_1$  : Disiplin Kerja

$X_2$  : Deskripsi Kerja

$X_3$  : Pemberian Insentif

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

3. Objek penelitian yang akan diteliti dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian kantor dan bagian asisten umum di PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau.
4. Tahun Penelitian Dilakukan Pada 2017

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, deskripsi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V ( Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau

#### 1.5. Manfaat Penelitian

##### 1. Teoritis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, deskripsi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin , deskripsi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

##### 2. Praktis

Bagi perusahaan Hasil penelitin ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Armaya Sari Tarigan pada tahun 2013 dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu :

1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.
2. Variabel penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel yaitu variabel disiplin kerja sedangkan dalam penelitian ini menambahkan 2 variabel yaitu variabel deskripsi kerja dan pemberian insentif. Alasan peneliti menambahkan variabel deskripsi kerja karena deskripsi kerja merupakan pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek pekerjaan tertentu [2]. Sedangkan insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal [4]. Dapat dilihat juga bahwa masih terdapat masalah mengenai deskripsi kerja dan insentif pada PT Perkebunan Nusantara V (Tanjung Medan) Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Sehingga peneliti tertarik untuk menambahkan Variabel tersebut.
3. Tahun penelitian pada penelitian terdahulu pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.