

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

(Menurut Sutrisno,2017) sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan aset utama bagi perusahaan untuk dapat tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya apabila perusahaan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik.

Pengembangan SDM baik yang bekerja pemerintah maupun swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk pengembangan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa perubahan secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.

Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002). Menurut (As'ad, 2008) pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

(Hariandja, 2002) Kinerja dapat berjalan baik bila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, mendapatkan perlakuan kesempatan yang sama, penempatan pegawai sesuai keahliannya, mendapatkan bantuan perencanaan karir, terdapat umpan balik dari perusahaan.

(Potu, 2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang

timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang sangat erat kaitannya dengan motivasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Riyadi, 2011).

(Afandi, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang berasal dari diri sendiri atau individu, yang di dorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, sikap karyawan yang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya juga dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hustia et al., 2020).

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, yang dimaksud dengan disiplin kerja prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Slamet, 2007).

PT. Metro Yakin Jaya sebagai salah satu pabrik sawit di Jambi tentunya di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan menghadapi persaingan, dan tenaga kerja adalah salah satu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Dari data yang di peroleh dari perusahaan dapat diketahui jumlah karyawan kantor PT. Metro Yakin Jaya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**jumlah karyawan PT Metro Yakin Jaya**

<b>no</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah karywan/orang</b>
1	Manager	1 orang
2	Asisten lapangan	9 orang
3	Askep	1 orang
4	KTU	1 orang
5	Kerani AFD	5 orang
6	Kerani panen	6 orang
7	Mandor perawatan	5 orang
8	Mandor loading	6 orang
9	Kepala gudang	1 orang
10	Mandor panen	5 orang
11	Admin kantor	3 orang
12	Satpam kantor	1 orang
13	Sopir	11 orang
14	Operator excavator	4 orang
15	Helper excavator	4 orang
	<b>jumlah</b>	<b>63</b>

Sumber PT. Metro Yakin Jaya

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah Karyawan pada PT. Metro Yakin Jaya Berjumlah 63 orang di setiap bidang atau Jabatan pekerjaan masing masing karyawan. Bagian Manager sebanyak 1 karyawan. Bagian asisten lapangan sebanyak 9 karyawan. Bagian Askep sebanyak 1 karyawan. Bagian KTU sebanyak 1 karyawan. Bagian kerani AFD sebanyak 5 karyawan. Bagian kerani panen sebanyak 6 karyawan. Bagian mandor perawatan sebanyak 5 karyawan. Bagian Mandor Loading sebanyak 6 karyawan. Bagian kepala Gudang sebanyak 1 karyawan. Bagian mandor panen sebanyak 5 karyawan. Bagian admin kantor sebanyak 3 karyawan. Bagian satpam sebanyak 1 karyawan. Bagian sopir 11 karyawan. bagian operator excavator 4 karyawan. Bagian helper excavator 4 karyawan.

**Tabel 1.2**

**Pencapaian target PT. Metro Yakin Jaya**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi Sawit (Ton)</b>	<b>Pencapaian Produksi (Ton)</b>
2020	38. 678. 186	30. 462. 300
2021	42. 326 566	28. 798. 600
2022	46. 140. 400	24. 351. 454

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kerja karyawan tidak pernah mencapai target selama tahun 2020 – 2022. Pencapaian target tertinggi ada ditahun 2020 dengan target produksi sebesar 30.462.300 ton Sementara pencapaian target terendah berada ditahun 2022 dengan target produksi sebesar 24.351.454 ton PT. Metro Yakin Jaya tidak memenuhi target setiap tahunnya dikarenakan oleh beberapa faktor seperti kondisi cuaca, serangan hama, dan masalah teknis di beberapa kebun pemeliharaan kebun yang kurang baik.

**Tabel 1.3**

**Data absensi karyawan**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah absensi (hari)
		A	I	S	
2020	274	30	25	40	95
2021	276	24	33	27	84
2022	276	30	36	20	86

Dari tabel 1.3 diatas diketahui bahwa pada PT. Metro Yakin Jaya tindakan indisipliner dari PT tersebut masih tinggi dengan rata-rata dalam tiga tahun 2020 – 2022 tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu 95 kali sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2021 yaitu 84 kali. Bahwa absensi karyawan dari tahun 2020-2022 mengalami kondisi yang tidak tetap, 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.

**Tabel 1.4**

**Hasil pra survey disiplin kerja**

No	Pernyataan	Jawaban responden		Total responden
		Ya	Tidak	
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	4	6	10
2	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan	6	4	10
3	Saya tidak perna mengambil cuti saat bekerja	6	4	10

Berdasarkan tabel 1.4 diatas 10 responden pada karyawan PT. Metro Yakin Jaya terkait disiplin kerja. Table di atas menunjukkan tingkat disiplin kerja saat ini pada pernyataan nomor satu, sebanyak 6 dari 10 responden yang menjawab tidak,

masih terdapat karyawan yang mengabaikan kedisiplinan tentang tepat waktu saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengabaikan peraturan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada perwakilan karyawan PT. Metro Yakin Jaya, diketahui bahwa alasan beberapa karyawan karena faktor jarak tempuh yang jauh dari tempat tinggal mereka dan kondisi jalan yang buruk membuat beberapa karyawan sering tidak hadir dengan tepat waktu.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “ **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Yakin Jaya Kab tanjung jabung timur** ”.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur?

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur

### **1.3 BATASAN MASALAH**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur
2. Penelitian ini di lakukan pada karyawan PT. Metro Yakin Jaya Kab.tanjung jabung timur
3. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur

### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Yakin Jaya. Kab. Janjung jabung timur
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Metro Yakin Jaya. Kab. Tanjung jabung timur
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metro Yakin Jaya Kab. Tanjung jabung timur

### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai maksud untuk membuat penelitian ini bermain manfaat bagi:

1. Pihak Instansi : Sebagai masukan dan informasi kepada PT, Metro Yakim Jaya dalam kaitannya dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
3. Pihak penulis : Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.