

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang bergerak diberbagai bidang, maka peranan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu kemajuan, maka dimulai dari SDM itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan secara maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tidak terlepas dari peran kerja para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya, sebab keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Kinerja seorang karyawan yang baik mampu meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Suparno Eko Widodo (2015: 131) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat yaitu disiplin kerja, serta kondisi kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Mewujudkan kinerja yang optimal diperlukan disiplin yang kuat dan sesuai dengan profesinya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan menaati peraturan yang ada dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut Veithzal Riva'i dalam Indah Puji Hartatik (2014: 183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang bekerja dengan baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah

keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. T. Hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik (2014:161).

Selain disiplin kerja dan motivasi, Iklim organisasi pada suatu perusahaan juga menjadi faktor pendukung keberhasilan perusahaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, jika iklim organisasi sesuai yang diinginkan maka akan merasa nyaman dalam bekerja sebab suatu kewajiban dan tanggungjawab, begitupun sebaliknya jika tempat kerja kurang mendukung maka pekerjaan akan dianggap sebagai beban yang berat.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Natassia Ayudiarini (2010:6) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunujuk yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang beralamat di Desa Balunujuk Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berupaya untuk selalu menciptakan kinerja karyawan yang semakin maju, sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Yaitu disiplin karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja.

Dari survei awal yang peneliti lakukan pada PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunujuk terdapat Permasalahan antara lain

dikarenakan terlihat dari kurangnya tingkat disiplin karyawan, motivasi dan iklim organisasi yang tidak sesuai. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari yang di dalam perusahaan tidak memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.

Berikut adalah beberapa tabel yang mengenai jumlah karyawan kantor, tenaga lapangan di PT.Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.

**Tabel. I.1 Data Karyawan kantor PT.Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk tahun 2015-2016**

| No. | Bagian kerja              | Laki-laki<br>(orang) | Perempuan<br>(orang) |
|-----|---------------------------|----------------------|----------------------|
| 1.  | Askep                     | 1                    | -                    |
| 2.  | Senior Staff Administrasi | 1                    | -                    |
| 3.  | Asisten Lapangan          | 2                    | -                    |
| 4.  | Administrasi Payroll      | 1                    | -                    |
| 5.  | Administrasi Logistik     | -                    | 1                    |
| 6.  | Adm.Timbangan & Lapangan  | 1                    | -                    |
| 7.  | Mandor Perawatan          | 3                    | -                    |
| 8.  | Mandor Transportasi       | 1                    | -                    |
| 9.  | Mandor Panen              | 2                    | -                    |
| 10. | Operator Traktor          | 2                    | -                    |
| 11. | Operator Genset           | 1                    | -                    |
| 12. | Security                  | 8                    | -                    |
| 13. | Operator truk             | 2                    | -                    |
| 14. | Operator alat berat       | 1                    | -                    |
|     | Total                     | 26                   | 1                    |

Sumber : Data dari kantor kebun PT.THEP Estate IV wilayah Balunijuk (2015-2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat untuk bagian kantor terdapat 14 bagian kerja di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk dengan karyawan laki-laki 26 orang dan perempuan 1 orang. Jumlah karyawan untuk bagian kantor adalah 27 orang.

**Tabel. I.2 Data Tenaga lapangan PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk tahun 2015-2016**

| No | Bagian kerja | Tenaga panen           | Tenaga perawatan       |
|----|--------------|------------------------|------------------------|
|    |              | Laki-laki<br>( Orang ) | Perempuan<br>( orang ) |
| 1. | Malong       | 7 orang                | 13 orang               |

|    |           |          |          |
|----|-----------|----------|----------|
| 2. | Trentang  | 12 orang | 14 orang |
| 3. | Tempurung | 8 orang  | 15 orang |
|    | Total     | 27 orang | 42 orang |

Sumber :Data dari kantor kebun PT.THEP Estate IV wilayah Balunijuk (2015-2016)

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat terdapat 3 bagian kerja untuk bagian lapangan di PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk dan untuk tenaga panen semuanya laki-laki dengan jumlah karyawan sebanyak 27 orang kemudian untuk jumlah tenaga perawatan semuanya perempuan dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Untuk karyawan bagian lapangan jumlahnya adalah 69 orang. Jadi, untuk semua karyawan bagian kantor dan lapangan di PT.Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Balunijuk seluruhnya adalah 96 orang.

**Tabel. I.3 Absensi Staf dan Non Staf PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk tahun 2015-2016**

| No | Bulan    | Jumlah karyawan | Hari kerja efektif | Keterangan |      |              | Tingkat absensi (%) |
|----|----------|-----------------|--------------------|------------|------|--------------|---------------------|
|    |          |                 |                    | Sakit      | Izin | Cuti tahunan |                     |
| 1  | November | 98              | 24                 | 2          | 5    | 10           | 0,72                |
| 2  | Desember | 98              | 24                 | 3          | 3    | 8            | 0,59                |
| 3  | Januari  | 97              | 24                 | 3          | 3    | 12           | 0,77                |
| 4  | Februari | 96              | 24                 | 4          | 2    | 8            | 0,60                |
| 5  | Maret    | 96              | 26                 | 2          | 4    | 6            | 0,48                |
| 6  | April    | 96              | 24                 | 3          | 3    | 7            | 0,56                |
| 7  | Mei      | 96              | 24                 | 4          | 2    | 5            | 0,47                |

Sumber : Data dari kantor kebun PT.THEP Estate IV wilayah Balunijuk, data diolah peneliti 2016

Berdasarkan dari tabel I.3 dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absen tertinggi terjadi pada bulan Januari, dari 97 karyawan dengan hari kerja efektif sebanyak 24 hari, tingkat

absensi sebesar 0,77 %. Jumlah absensi terendah ada pada bulan Mei yakni dari 96 karyawan dengan hari kerja efektif 24 hari, tingkat absensi sebesar 0,47%.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk. Bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 15 orang karyawan pada PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.

**Tabel.I.4 Hasil Survei Awal kepada 15 Orang Karyawan pada PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.**

| No | Pernyataan   | SS          | S           | RR          | TS          | STS         |
|----|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|    |  | 5           | 4           | 3           | 2           | 1           |
| 1. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.  | 2<br>13,33% | 2<br>13,33% | 5<br>33,33% | 3<br>20%    | 3<br>20%    |
| 2. | Karyawan datang tepat waktu di tempat kerja.   | 2<br>13,33% | 2<br>13,33% | 4<br>26,66% | 5<br>33,33% | 2<br>13,33% |
| 3. | apakah atasan selalu memberi perhatian kepada karyawan di tempat kerja.                | 1<br>6,66%  | 3<br>20%    | 4<br>26,66% | 5<br>33,33% | 2<br>13,33% |
| 4. | Apakah hubungan kerja antara atasan dan karyawan baik.                                 | 3<br>20%    | 2<br>13,33% | 3<br>20%    | 4<br>26,66% | 3<br>20%    |
| 5. | apakah iklim organisasi sangat penting bagi karyawan dalam bekerja.                    | 2<br>13,33% | 1<br>6,66%  | 4<br>26,66% | 6<br>40%    | 2<br>13,33% |
| 6. | apakah iklim organisasi yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi.      | 2<br>13,33% | 3<br>20%    | 5<br>33,33% | 4<br>26,66% | 1<br>6,66%  |
| 7. | kinerja karyawan pada perusahaan sudah bagus.  | 1<br>6,66%  | 2<br>13,33% | 4<br>26,66% | 5<br>33,33% | 3<br>20%    |
| 8. | pencapaian atau target produksi pada perusahaan saat ini sudah sesuai yang diharapkan. | 2<br>13,33% | 2<br>13,33% | 6<br>40%    | 3<br>20%    | 2<br>13,33% |

Sumber : data diolah peneliti 2016

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan kepada 15 orang karyawan pada PT. Tata Hambaran Eka Persada (THEP) ada 33,33% karyawan menjawab ragu-ragu pada soal No.1 yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

dan sebanyak 33,33% karyawan menjawab tidak setuju pada soal No.2 dimana karyawan datang tepat waktu ditempat kerja, sedangkan soal No.3 sebanyak 33,33% karyawan menjawab tidak setuju bahwa atasan selalu memberi perhatian kepada karyawan di tempat kerja. Untuk pernyataan No.4 sebanyak 26,66% karyawan menjawab tidak setuju yakni hubungan kerja antara atasan dan karyawan baik selanjutnya pernyataan No.5 apakah iklim organisasi sangat penting bagi karyawan dalam bekerja sebanyak 40% karyawan menjawab tidak setuju selanjutnya pada No.6 dimana iklim organisasi yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi sebanyak 33,33% karyawan menjawab ragu-ragu selanjutnya untuk soal No.7 yaitu kinerja karyawan pada perusahaan sudah bagusada 33,33% karyawan menjawab tidak setuju kemudian untuk soal terakhir No.8 sebanyak 40% karyawan menjawab ragu-ragu dimana pencapaian atau target produksi pada perusahaan saat ini sudah sesuai yang diharapkan.

Dari tabel 1.4 diatas jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab pernyataan-pernyataan dengan skor 3 dan 2 atau ragu-ragu dan tidak setuju, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja karyawan di PT.Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk yang sebabkan oleh faktor Disiplin kerja, Motivasi dan Iklim organisasi.

Dari latar belakang masalah, penulis ingin melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul : **”Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Disiplin kerja, Motivasi, Iklim organisasi dan kinerja karyawan di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Balunijuk.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk ?
4. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk ?
5. Apakah Disiplin kerja, Motivasi dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang akan dibahas. Dari keterbatasan itu maka pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada variabel disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, serta yang diteliti adalah karyawan di PT. Tata Hampanan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai Disiplin kerja, Motivasi, Iklim organisasi dan kinerja karyawan di PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Iklim organisasiterhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Iklim organisasiterhadap kinerja karyawan di PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV wilayah Balunijuk.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan serta dapat membandingkan antara teori yang didapat di kampus dengan kajian yang terjadi dilapangan dan hasil penelitian ini juga akan memberikan wawasan pengetahuan tentang masalah

yang diteliti, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Balunijuk.

## 2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan maupun perbandingan antara penelitian sebelumnya dilakukan dan yang sedang dilakukan. Untuk pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Balunijuk.

## 3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud agar dapat berguna dan bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Balunijuk yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada diperusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam proposal ini dibagi menjadi lima Bab dengan susunan sebagai berikut :

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan terdiri dari : latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan mengenai: Landasan Teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari: pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan teknik analisa data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari: gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, pembahasan, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari: kesimpulan dan serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**