

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi.

Suatu perusahaan atau organisasi sudah tentu tidak dapat dipisahkan dengan upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam dunia perusahaan, mutu dan semangat karyawan sangatlah penting dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berprestasi. Oleh karena itu di butuhkan motivasi yang tinggi dari para karyawan dilapangan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya; faktor kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan insentif. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan, misalnya dengan memberi rangsangan (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan perusahaan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong yang dimiliki oleh karyawan yang bisa mempengaruhi kinerjanya untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Porter dan Lawler dalam **Robbins (2003:242)** tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dibutuhkan kedisiplinan pada diri seorang pegawai. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner.

Disiplin menjadi alat yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana dan prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut ini adalah data perkembangan hasil penanaman Akasia PT. RAPP Estate Baserah tahun 2008-2012.

**Tabel 1.1 Perkembangan Hasil produktivitas tanaman Akasia Akasia PT. RAPP Estate Baserah tahun 2008-2012.**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penanaman /Ha</b>	<b>Hasil/Ha</b>	<b>Hasil Jumlah Akasia /</b>	<b>Satuan</b>
2008	6500	1660	10790000	batang
2009	5000	1660	8300000	batang
2010	5500	1660	9130000	batang
2011	5000	1660	8300000	batang
2012	6000	1660	9960000	batang

Sumber : PT. RAPP Estate Baserah

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma

social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

PT. RAPP Estate Baserah merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kertas. Bidang usahanya meliputi pembuatan kertas dan penjualan. Berdasarkan Survei lapangan penulis Penjualan PT.RAPP Estate Baserah dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi (naik-turun), hal ini dipengaruhi oleh ketidakstabilan kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada sisi lain terlihat kenyataan, dimana karyawan tidak menunjukkan motivasi yang baik dan tinggi di kinerjanya dan lebih cenderung tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap tingkat kedisiplinan pegawai PT. RAPP Estate Baserah bagian lapangan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan rendahnya absensi karyawan PT. RAPP Estate bagian lapangan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PT RAPP Estate Baserah dari Tahun2008- 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja Bagian Lapangan</b>	<b>Hari Kerja yang hilang/jam.</b>	<b>Jumlah hari kerja pertahun</b>	<b>Tingkat absensi (%)</b>
2008	106	1450	288	4,74%
2009	104	1000	288	3,53%
2010	102	1650	288	5,61%
2011	104	1001	288	3,34%
2012	108	1700	288	5,46%

**Sumber: PT RAPP Estate Baserah 2013**

Dari tabel tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di PT RAPP Estate Baserah mulai tahun 2008 sampai dengan 2012, dimana pada tahun 2008 jam kerja yang hilang sebanyak 1450 jam dalam 1 tahun dengan tingkat absensi 4.74%. Pada tahun 2009 terjadi penurunan jam kerja yang hilang sebanyak 1000 dengan tingkat absensi 3.53%. Pada tahun 2010 terjadi kenaikan yang drastis jam kerja yang hilang sebanyak 1650 dengan tingkat absensi 5.61%. Pada tahun 2011 terjadi penurunan lagi dengan jumlah jam kerja yang hilang sebanyak 1001 jam. Dengan tingkat Absensi 3.34%. Dan pada tahun 2012 terjadi kenaikan yang begitu tinggi dari tahun-tahun sebelumnya jam kerja yang hilang sebanyak 1700 jam dengan tingkat absensi 5.46%. Ketidaksiplinan ini dikhawatirkan akan menjadi budaya negatif untuk perusahaan, sehingga akan menghambat pencapaian kinerja yang maksimal.

Fenomena lain yang terlihat masih terdapat sebagian karyawan yang terkesan lama dalam menyelesaikan tugasnya, kurangnya tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang diterimanya dilapangan. karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Dengan kondisi kinerja karyawan yang belum efisien dan efektif maka tentunya hal ini akan sulit untuk diwujudkan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena motivasi dan disiplin kerja yang belum memadai. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT RAPP Estate Baserah*”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Bertolak dari pembatasan masalah yang diajukan di atas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah.

- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. RAPP Estate Baserah.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a) Bagi perusahaan, sebagai informasi bagi pihak perusahaan PT. RAPP Estate Baserah untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian lapangan. Bagi Pegawai, sebagai informasi dan bahan tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian lapangan PT. RAPP Estate Baserah.
- b) Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dalam bidang pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja.
- c) Bagi Penelitian selanjutnya, sebagai bahan acuan untuk peneliti lebih lanjut.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan skripsi, diantaranya berupa Kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, Hipotesis Penelitian dan Variabel Penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, Operasional variable, jenis dan sumber data, Metode pengumpulan data, populasi dan Sampling, dan Teknik Analisis Data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan memberikan saran-saran, sumbangan pikiran, pertimbangan dalam bidang perusahaan.