

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi tersebut mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala.

PT. Perkebunan Nusantara I (PTPN I) Persero adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Provinsi Aceh dengan Kantor Direksi di Kota Langsa bergerak dibidang perkebunan. PTPN I sejak didirikan telah tumbuh dan berkembang secara dinamis dan telah menunjukkan kontribusi yang positif bagi negara. PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Lama merupakan salah satu bagian dari PTPN group. Kebun Lama adalah salah satu cikal bakal berkembangnya PT. Perkebunan Nusantara I, yang pada masa penjajahan Belanda bersama NV. RUBBER MATCHAPAY VICO dengan komoditi karet, setelah Indonesia merdeka Kebun Lama dikembalikan kepada Pemerintah Indonesia. Pada masa itu terjadi 4 kali reorganisasi dalam meningkatkan kinerja dan pada tahun 1973 dengan Instruksi Menteri Pertanian No. 13/Inst/ UM/8/1973 atas bantuan PNP lain (Tim Penyusun Laporan Tahunan PTPN I).

Afdeling I merupakan salah satu afdeling yang ada di PTPN I Kebun Lama. Afdeling I memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dengan kantor afdeling

di lokasi perkebunan kelapa sawit. Keadaan sumberdaya manusia yang ada di Afdeling I dapat dilihat pada Tabel I-1 berikut.

Tabel I-1. Keadaan Sumberdaya Manusia Di Afdeling I PTPN I Kebun Lama Langsa, 2018

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	28
2	Karyawan Mobil/Berpindah	5
3	Karyawan Panen	18
4	Karyawan Masa Bebas Tugas	1
Jumlah		52

Sumber: Kantor Afdeling I, 2018

Tabel I-1 menjelaskan bahwa karyawan yang ada di Afdeling I berjumlah 52 orang yang terdiri dari karyawan tetap 28 orang, karyawan mobil/berpindah 5 orang, karyawan panen 18 orang dan karyawan masa bebas tugas 1 orang.

PTPN I memiliki misi yang diantaranya ialah meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Guna mewujudkan misi tersebut tentu memerlukan kerjasama yang solid antara pihak perusahaan dengan karyawan, kemudian pemikiran yang kreatif dan inovatif juga diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi tentu diharapkan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi diri mereka sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasama dengan baik. Setiap perusahaan pastinya menginginkan setiap karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik, dengan begitu diharapkan para

karyawan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi, disiplin dan fasilitas kerja.

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin diharapkan menjadi ciri setiap individu dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi pasti memiliki tingkat kinerja yang baik, karena disiplin merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan (2002), disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, faktor fasilitas kerja juga memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai diharapkan dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas yang buruk tentu akan menghambat

pekerjaan yang dilakukan. Dari sini perusahaan tentunya harus memperhatikan fasilitas dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan dengan baik pula, sehingga nantinya dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat topik mengenai, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Afdeling I PTPN I (Persero) Kebun Lama, Kecamatan Langsa Lama, Kota Langsa”.

1.2. Identifikasi Masalah

“Apakah motivasi, disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Afdeling I PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa?”

1.3. Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Afdeling I PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa”.

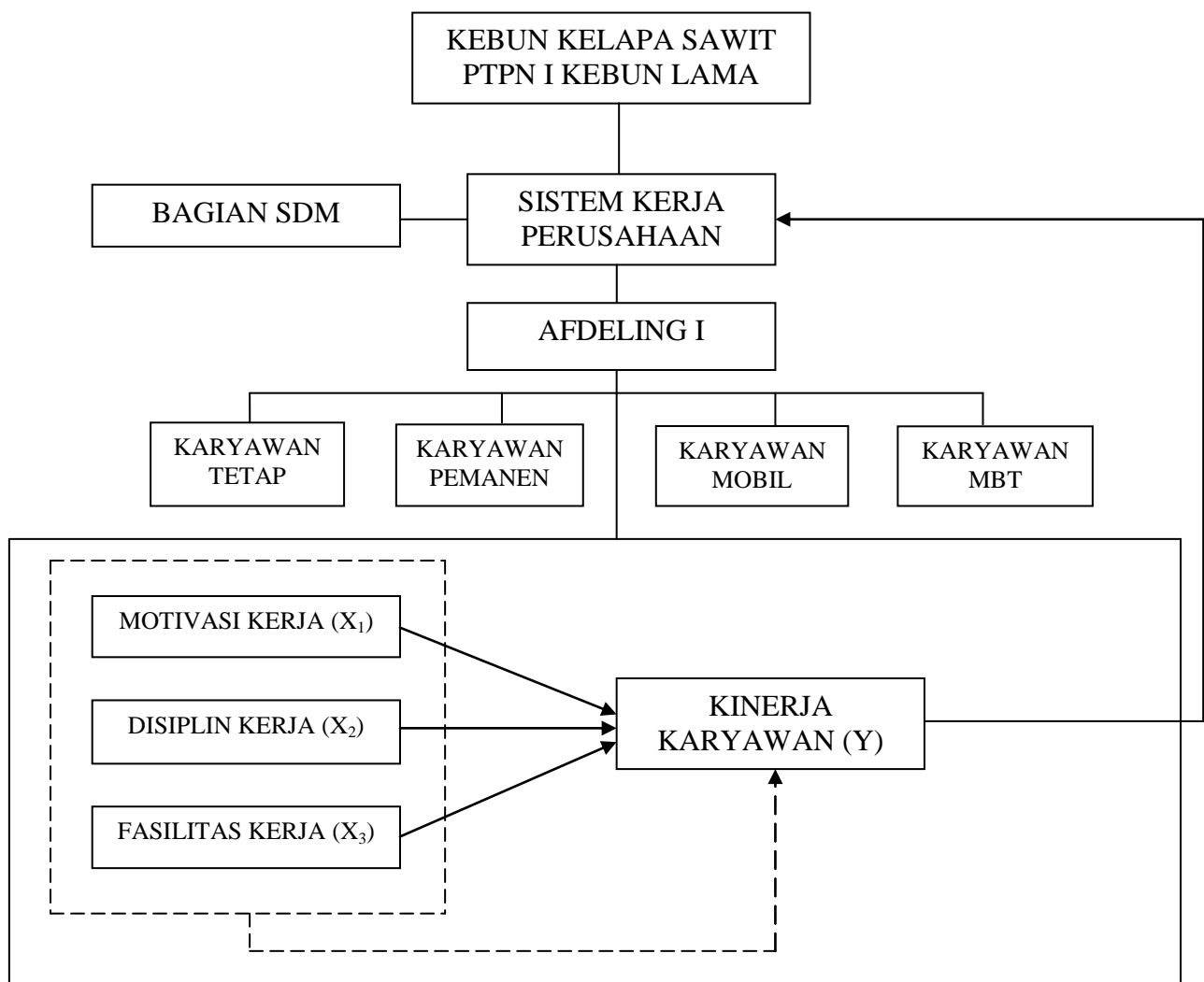
1.4. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Pertanian Universitas Samudra.
2. Menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam bentuk penelitian.
3. Untuk menambah ilmu dan wawasan terutama mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Afdeling I PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa.

4. Karya ilmiah ini diharapkan dapat menambah khasana perpustakaan.

1.5. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan skema kerangka pemikiran konseptual pada Gambar 1. Sebagai berikut:



Keterangan:

- > : Pengaruh Terpisah
- - - - -> : Pengaruh Serempak

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual

1.6. Hipotesis Penelitian

“Motivasi, disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Afdeling I PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa”.