

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis, peran penting sumber daya manusia tidak bisa diabaikan. Sumber daya manusia mampu mengelola, mengatur, dan mengoptimalkan berbagai sumber daya lain seperti modal dan teknologi. Hal tersebut dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengembangan bisnis sangat bergantung pada beragam aset yang dimiliki, terutama karyawan yang dimiliki. Pengelolaan karyawan merupakan peran yang paling penting karena tugas dari karyawan meningkatkan keunggulan kompetitif melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang berkinerja optimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai kemajuan dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan memiliki tujuan pertumbuhan dan persaingan yang harus dipenuhi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaingnya, umumnya memiliki sumber daya manusia tinggi, yaitu kualitas yang tinggi, cerdas, terampil, dan handal. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, maka pencapaian tujuan perusahaan bisa terhambat. Untuk mencapai produktivitas tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan.

Faktor kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kualitas karyawan. Hasil penelitian Suprihati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal. Pangestu *et al.* (2022) melaporkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada kualitas dari karyawan. Kualitas tersebut terdiri atas kemampuan karyawan yang menjalankan tugas secara akurat, cepat, dan tepat. Faktor kinerja sangat penting dilakukan untuk mengembangkan potensi produktivitas dari karyawan, sehingga produktivitas karyawan dapat berjalan dengan optimal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, produktivitas yang baik dapat dicapai dari karyawan yang memenuhi standar kerja

dari target perusahaan. Pencapaian standar kerja adalah kunci yang penting dalam mencapai prestasi kerja optimal.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja, di mana perusahaan berharap agar karyawan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Kinerja ini mengacu pada hasil kerja yang diukur dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalani. Oleh karena itu, kinerja memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kinerja diperoleh melalui pelaksanaan tugas karyawan dan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain keahlian teknis, pemahaman yang jelas tentang tugas yang dijalankan dan cara terbaik untuk melaksanakannya juga berperan penting. Dalam konteks perusahaan, manajemen kinerja karyawan menjadi sangat penting, terutama dalam hal menjaga kedisiplinan dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan memastikan kinerja yang optimal, perusahaan dapat mencapai efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan bisnis yang lebih besar (Isvandiari & Idris, 2018).

Dalam perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan tetap perusahaan. Pada kedisiplinan kerja karyawan tetap pada perusahaan tersebut masih ada beberapa karyawan tetap yang telat atau tidak mengikuti prosedur jam operasional perusahaan yang ditetapkan. Sedangkan kepuasan kerja terdapat permasalahan dikarenakan target produksi dalam perusahaan tidak tercapai bukan dari kinerja karyawan tetapi produksi gula tidak tercapai disebabkan oleh 2 faktor: 1. Cuaca musim hujan tebu dikebun tidak bisa keluar karena jalan menuju pabrik berlumpur tanah. 2. dimusim kemarau tebu banyak yang terbakar sehingga hasil rendemen tebu sedikit sehingga hasil produksi tidak memenuhi target. Apabila tidak memenuhi target karyawan tidak mendapatkan bonus dari perusahaan. Namun walaupun perusahaan tidak memenuhi target tetapi kinerja karyawan tetap berjalan sesuai dengan tugas dan jabatannya dibidang masing-masing.

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia, berdampak baik pada perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan,

disiplin kerja menciptakan tata tertib dan produktivitas yang tinggi, sementara bagi karyawan, hal ini membantu mereka bekerja lebih fokus dan efisien. Kedisiplinan ini mencakup aspek seperti kehadiran tepat waktu dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan jangka panjang. Selain disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan dalam menjalankan tugas individu selama bekerja. Menurut Robbins (2012), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dari penerimaan penghargaan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak pada individu karyawan., seperti perkembangan pribadi karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan secara keseluruhan, kinerja organisasi (Astuti & Rahardjo, 2021).

PT Perkebunan Nusantara VII adalah perusahaan BUMN yang didirikan pada tahun 1996 melalui penggabungan beberapa perusahaan perkebunan. Perusahaan ini awalnya merupakan hasil nasionalisasi perkebunan yang sebelumnya dimiliki oleh Pemerintah Belanda. beroperasi di sektor perkebunan, termasuk karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Bandar Lampung dan juga memiliki kantor perwakilan di Palembang dan Bengkulu. Pada tahun 2014, mayoritas saham diserahkan kepada PTPN III sebagai bagian dari pembentukan holding BUMN di sektor perkebunan. Pada tahun 2022, pengelolaan dua pabrik gula dialihkan ke anak usaha PTPN III.

Sejumlah perusahaan, termasuk PTPN VII Distrik Cinta Manis, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi di sektor perkebunan, memberikan perhatian besar terhadap kinerja karyawan mereka. PTPN VII Distrik Cinta Manis fokus pada usaha dan pengelolaan komoditi tebu serta pabrik gula, termasuk produksi gula sebagai produk utama dan hasil sampingan seperti tetes tebu dan blotong dari limbah padat pabrik gula. Dalam rangka mencapai produk berkualitas, karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis di

Kabupaten Ogan Ilir memiliki tanggung jawab penting. Manajemen perusahaan perlu secara cermat memantau kinerja karyawan dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi atau meningkatkan kinerja mereka, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja pada PTPN VII masih tidak sesuai dengan targetnya. target tersebut dapat dilihat dari data kehadiran (absensi) karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis. pada variabel kepuasan kerja di PTPN VII Distrik Cinta Manis, data dari target produksi gula masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh target yang tidak tercapai, sehingga tingkat kepuasan kerja menurun dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis periode Desember 2022 hingga November 2023

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Total	Persentase karyawan (%)	
						Hadir	Tidak hadir
2022	Desember	80	2	1	3	96.25	3.75
2023	Januari	80	2	2	4	95	5
2023	Februari	80	1	1	2	97.5	2.5
2023	Maret	80	0	1	1	98.75	1.25
2023	April	80	2	2	4	95	5
2023	Mei	80	0	1	1	98.75	1.25
2023	Juni	80	0	1	1	98.75	1.25
2023	Juli	80	0	2	2	97.5	2.5
2023	Agustus	80	0	0	0	100	0
2023	September	80	0	0	0	100	0
2023	Oktober	80	0	0	0	100	0
2023	November	80	0	0	0	100	0

Sumber : Laporan internal keterlambatan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase karyawan yang tidak hadir dari bulan Desember 2022 hingga November 2023 cenderung mengalami penurunan. Persentase tersebut menjelaskan karyawan yang tidak hadir berdasarkan jumlah izin

dan sakit. Bulan Januari dan April 2023 merupakan bulan yang memiliki persentase paling tinggi, yaitu sebesar 5%. Akan tetapi, persentase karyawan yang tidak hadir paling rendah berada pada bulan Agustus, September, Oktober, dan November 2023, yaitu sebesar 0%.

Berdasarkan presentase karyawan yang hadir pada tabel 1.1, bulan Januari dan April 2023 merupakan bulan yang memiliki presentase karyawan yang hadir paling rendah. Namun, presentase karyawan yang hadir paling tinggi berada pada bulan Agustus, September, Oktober, dan November 2023. Selanjutnya, standar pada presentase kehadiran karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah sebesar 100 %. Oleh karena itu, presentase kehadiran karyawan dari bulan Desember 2022 hingga November 2023 masih kurang sesuai dengan standar perusahaan. Meskipun begitu, tugas dari karyawan dapat di bantu atau diwakilkan dengan asisten kepalanya masing-masing.

Sebagian besar karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada sedikit karyawan dengan masa kerja yang relatif baru di perusahaan. Data ini memberikan gambaran bahwa perusahaan memiliki basis karyawan yang stabil dengan tingkat pengalaman yang tinggi, mengingat lebih dari 90% responden telah bekerja selama 5 tahun atau lebih.

Tabel 1.2 Data Produksi PTPN VII Distrik Cinta Manis

No	Tahun	Realisasi	Target	Presentase (%)
1	2018	63.553.350 Ton	70.000.000	90,7 %
2	2019	42.207.480 Ton	63.000.000	66,9 %
3	2020	35.721.530 Ton	45.00.000	79,3 %
4	2021	40.673.450 Ton	54.00.000	75,3 %
5	2022	56.841.977 Ton	62.00.000	91,6 %

Sumber : Laporan Produksi Gula PTPN VII Distrik Cinta Manis 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa produksi gula dari tahun 2018 hingga 2022 pada PTPN 7 Distrik Cinta Manis. Persentase untuk memenuhi pencapaian target yang tertinggi terjadi pada tahun 2022, yaitu sebesar 91,6%. Pada tahun 2019, persentase untuk memenuhi target produksi hanya mencapai 66,9%, sehingga tahun

tersebut merupakan pencapaian target yang terendah. Produksi merupakan salah satu indikator utama dari kinerja perusahaan agribisnis seperti PTPN VII Distrik Cinta Manis. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat produksi, dan sebaliknya, tingkat produksi dapat memberikan umpan balik terhadap persepsi kinerja karyawan. Hubungan antara produksi dan kinerja karyawan adalah simbiosis yang penting untuk keberlanjutan dan peningkatan efisiensi perusahaan.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PTPN 7 Distrik Cinta Manis Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk
2018	80	28	32	18	2
2019	80	22	28	28	2
2020	80	22	32	23	3
2021	80	20	28	28	4
2022	80	30	35	14	1

Penilaian kinerja karyawan di PTPN 7 Distrik Cinta Manis yang memiliki kriteria sangat baik paling tinggi berada pada tahun 2022, sedangkan penilaian kinerja karyawan yang memiliki kriteria buruk paling tinggi berada pada tahun 2021. Pada tahun 2019 dan 2021, penilaian kinerja karyawan memiliki kriteria cukup yang paling tinggi, yaitu sebesar 28 karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan target produksi gula yang dicapai pada tahun 2022, yaitu semakin tinggi jumlah produksi maka semakin meningkat jumlah karyawan yang memiliki kriteria sangat baik. Evaluasi kinerja selama beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa masih ada banyak karyawan yang memperoleh penilaian dalam kategori cukup, bahkan ada yang masuk ke dalam kategori buruk. Fenomena ini, jika dibiarkan berlarut-larut, berpotensi memberikan dampak negatif yang signifikan, baik bagi karyawan maupun bagi keseluruhan perusahaan. Kedisiplinan karyawan sering menjadi isu utama di berbagai organisasi, termasuk di perusahaan perkebunan seperti PTPN VII. Fenomena ini bisa berupa keterlambatan, absensi yang tinggi, atau ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan. Kedisiplinan yang baik diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap

kinerja karyawan. Namun, ketidakdisiplinan dapat menghambat pencapaian target produksi dan kualitas kerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan di PTPN VII dapat diukur melalui output produksi, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bagaimana kedisiplinan dan kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka. Dalam konteks perkebunan, kinerja karyawan dapat mencakup aspek-aspek seperti pemeliharaan tanaman, pengelolaan hasil panen, dan penggunaan sumber daya yang efisien.

Ada kemungkinan kinerja karyawan bervariasi secara signifikan. Misalnya, beberapa karyawan mungkin memiliki output yang tinggi dan kualitas kerja yang baik, sementara yang lain mungkin menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Dengan menganalisis fenomena ini, perusahaan dapat lebih memahami hubungan antara kedisiplinan, kepuasan kerja, dan kinerja, serta merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir sehingga penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan antara lain:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah kedisiplinan kerja atau kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja,kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan pengembangan pada sumber daya manusia di PTPN VII Distrik Cinta Manis, terutama mengenai kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja diharapkan untuk memeberikan masukan dan pertimbangan yang penting bagi PTPN VII Distrik Cinta Manis.

2. Manfaat Teoritis

Pemanfaatan hasil penelitian kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Pada penelitian selanjutnya, penggunaan variabel yang berbeda dapat diterapkan di perusahaan

lainnya. Pengembangan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja dilakukan pada penelitian selanjutnya.

