

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan pada umumnya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan, dalam pencapaian tujuan tersebut maka sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Perusahaan ini resmi didirikan dari hasil restrukturisasi BUMN pada tahun 1996. Dalam mencapai kinerja karyawan yang efektif, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang mengukur pencapaian kerja para pegawai di suatu organisasi, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) disiplin kerja karyawan cenderung belum mampu mengikuti peraturan kerja yang ada dengan baik. Hal ini dinilai dari masih tingginya jumlah pelanggaran peraturan kerja yang umum terjadi di perusahaan seperti terlambat masuk kerja, mengobrol disaat jam kerja dan kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian

tersebut. Memberi motivasi dapat memberikan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Hal ini akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan sehingga perlu kemampuan untuk memotivasi karyawan agar tercapainya suatu perusahaan yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau lingkungan dimana seseorang dapat berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya atau saling bersosial yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Strategi Kinerja Terhadap Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka terdapat beberapa masalah diantaranya:

1. Kinerja karyawan masih rendah hal ini terlihat dari aktivitas kerja yang dilakukan karyawan, tidak memiliki semangat dalam bekerja.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja belum maksimal, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang masih datang terlambat, mengobrol dengan teman, bermain game, meninggalkan ruangan saat jam kerja berlangsung
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
4. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang nyaman bagi karyawan seperti tata letak ruang kerja karyawan dalam suatu ruangan yang tepat saling berdampingan antar karyawan membuat fokus menurun dan mudah diganggu oleh teman, euang gerak yang terbatas sehingga aktivitas karyawan terganggu.

### **1.3 Tinjauan Pustaka**

#### **1.3.1 Teori Tentang Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun kepentingan para karyawan. Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus (Thomas Gordon, 1996:3).

Menurut Indah puji, (2018:200) beberapa indikator yang dapat dilihat dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan
2. Keadilan
3. Ketegasan

#### **1.3.2 Teori Tentang Motivasi Kerja**

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:138) beberapa indikator motivasi kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Kewajiban
3. Membentuk keahlian

#### **1.3.3 Teori Tentang Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti, (2001:146) beberapa Indikator-indikator tentang lingkungan kerja yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Suhu udara
2. Kebersihan
3. Hubungan karyawan

### 1.3.4 Teori Tentang Kinerja

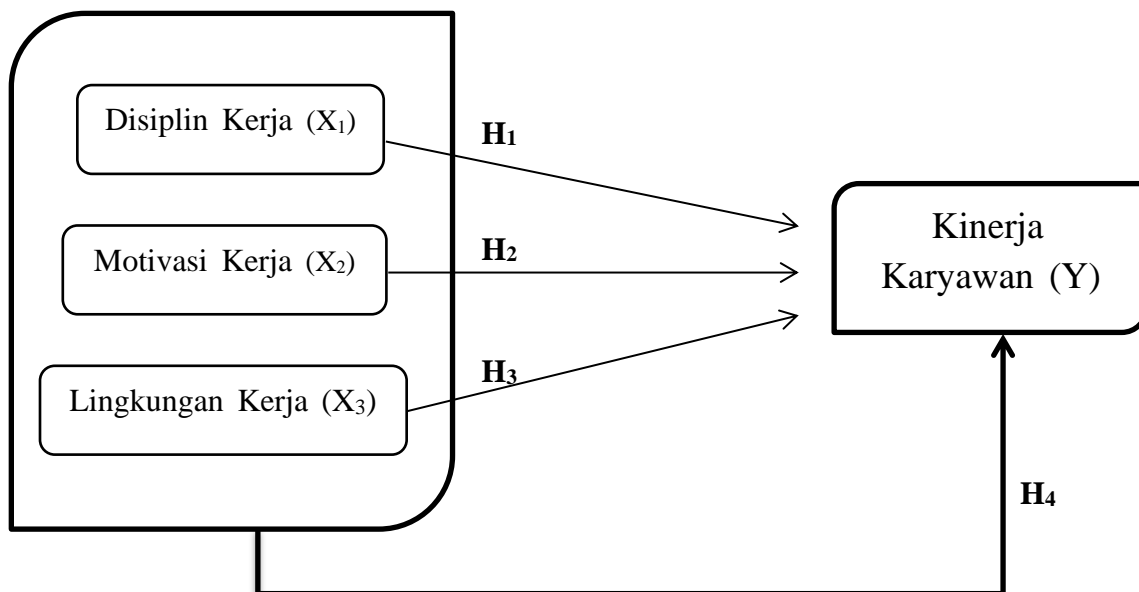
Menurut Wibowo, (2014:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Sutrisno, (2011:172) Indikator yang dapat dilihat dalam mempengaruhi kinerja oleh karyawan pada setiap perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Waktu kerja
3. Kerja sama

### 1.3.5 Kerangka Konseptual

Bedasarkan tinjauan pustaka yang telah kami uraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual pada penelitian yang kami teliti dapat dilihat dari Gambar 1.1 berikut ini.



**Gambar 1.1** Kerangka Konseptual