

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Perkebunan merupakan tulang punggung fundamental perekonomian Indonesia, mencerminkan kekayaan sumber daya alam dan warisan budaya agraris bangsa. Sebagai negara tropis dengan kondisi geografis yang unik, Indonesia telah mengembangkan sektor perkebunan menjadi kekuatan ekonomi strategis yang menghubungkan wilayah pedesaan dengan pasar global. Perkebunan besar milik negara yang dikelola BUMN, seperti PTPN (Persero Terbatas Perkebunan Nusantara), Perkebunan Indonesia memainkan peran krusial dalam perekonomian, dengan produk utama seperti kelapa sawit, karet, kopi, dan kakao yang tidak hanya mendukung pendapatan nasional tetapi juga menembus pasar global, termasuk Eropa, Amerika, dan Asia. Komoditas ini memiliki harga yang bervariasi, seperti minyak kelapa sawit yang sekitar USD

700-1.000 per ton, karet USD 1.500-2.000 per ton, dan kopi sekitar USD 2-5 per kilogram. Kinerja karyawan yang berkualitas merupakan aspek fundamental dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan perkebunan. Dalam sektor agribisnis yang kompleks ini, karyawan yang berkinerja baik ditandai dengan beberapa karakteristik dan kompetensi kunci yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha. Di tingkat operasional lapangan, karyawan berkualitas memiliki pemahaman mendalam tentang praktik budidaya tanaman dan pengelolaan lahan yang tepat. Mereka mampu mengidentifikasi masalah potensial seperti hama, penyakit tanaman, atau kondisi tanah yang kurang optimal, serta mengambil tindakan preventif dan korektif yang tepat waktu. Ketelitian dalam pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) perawatan tanaman, pemanenan, dan pasca panen menjadi indikator penting kinerja mereka. Meski demikian, tantangan besar seperti deforestasi, perubahan iklim, dan kesejahteraan petani harus dihadapi untuk menjaga keberlanjutan industri perkebunan Indonesia. Berdasarkan hal ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menaikkan perekonomian Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja ini dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja dalam tim, serta pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada PTPN IV Regional 1 Medan kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai hal seperti motivasi, kurangnya motivasi bisa disebabkan oleh berbagai hal, termasuk kurangnya tantangan, kerja sama tim yang kurang karena komunikasi yang buruk dan peningkatan konflik antar karyawan, dan disiplin kerja yang buruk seperti tidak tepat waktu dan tidak saling menghargai sesama karyawan, sehingga menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan atau dorongan yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersifat internal, yang berasal dari dalam diri individu, seperti kebutuhan, minat, dan keinginan pribadi, atau eksternal, yang dipengaruhi oleh faktor luar. Di PTPN IV

Regional 1 Medan kurangnya motivasi di lingkungan kerja menimbulkan berbagai permasalahan karyawan beban kerja yang berlebihan, perlakuan yang tidak adil, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan PTPN IV Regional 1 Medan bekerja dengan seadanya saja dan menyebabkan kualitas kinerja karyawan menurun.

Kerja sama tim memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena menggabungkan berbagai talenta, keterampilan, dan pengetahuan yang beragam untuk menciptakan solusi inovatif dan pendekatan yang lebih efektif. Dengan kolaborasi yang solid, tim dapat menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan hasil individu, bahkan jika individu tersebut sangat *brilian*. Di PTPN IV Regional 1 Medan kurangnya kerjasama tim bisa diakibatkan berbagai faktor seperti komunikasi yang buruk, dan peningkatan konflik akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tim tidak bekerja dengan efisiensi yang tinggi.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, mencakup sikap positif seperti menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan PTPN IV Regional 1 Medan dilihat dari masalah kedisiplinan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga banyak hal terjadi seperti tanggal waktu terlewat yang menyebabkan tugas tidak selesai tepat waktu, sehingga disiplin harus dipandang sebagai elemen kunci untuk mencapai keberhasilan kinerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”** I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi produktivitas pegawai sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi terhadap karyawan dilihat dari beban kerja yang berlebih, perlakuan yang tidak adil, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman kepada karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
2. Kurangnya kerja sama tim yang tidak solid seperti komunikasi yang buruk dan peningkatan konflik yang mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan.
3. Rendahnya disiplin kerja seperti *deadline* yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan.
4. Motivasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan?

#### I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kerja sama tim, dan disiplin terhadap produktivitas kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan

#### I.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan PTPN IV Regional 1 Medan  
Sebagai bahan pertimbangan bagi PTPN IV Regional 1 Medan untuk meningkatkan Motivasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmiah dan referensi penelitian bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang ingin mengkaji topik dengan variabel penelitian yang sama.
4. Bagi penelitian  
Berguna untuk menambah pengetahuan terkait variabel yang diteliti

#### I.6. Penelitian Terhadulu

VARIABEL	JUDUL	HASIL
1. Motivasi kerja(X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Kerja sama tim (X3) 4. kinerja karyawan (Y)	Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Lina (2023)	Motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial sedangkan kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
1. Stres kerja(X1) 2. Motivasi Kerja(X2) 3. Lingkungan Kerja(X3) 4. Semangat Kerja(Y)	Pengaruh stress kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap semangat Kerja pegawai Candra Pranata Manihuruk (2020)	Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.Kerja sama tim(X1) 2.Lingkungan kerja(X2) 3.Kesehatan(X3) 4.Keselamatan(X4) 5.Kinerja karyawan(Y)	Pengaruh Kerja sama tim, Lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan terhadap kinerja karyawan Wuri Nofita Sari (2022)	Kerja sama tim, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kerja sama tim, lingkungan kerja, kesehatan, dan keselamatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Sumber: Jurnal(2022)*

## **I.7. Teori Pengaruh**

### **I.7.1. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Maria (2021) Motivasi dalam organisasi adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mendorong karyawan bekerja dengan semangat, sehingga tujuan dapat tercapai secara bersama.

Afandi (2020) menyatakan motivasi yaitu suatu keinginan terbentuk pada diri karena adanya inspirasi dan semangat dalam beraktifitas disertai dengan rasa ikhlas menghasilkan bentuk yang terbaik.

Menurut Lina (2023) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas pada perusahaan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan adalah sebagai kemampuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan antusias dan bersemangat.

### **I.7.2. Teori Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ananda (2023) kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok, di mana anggota tim bekerja sama, saling berinteraksi, dan bergantung untuk mencapai tujuan bersama.

Ibrahim (2020) kerjasama tim ialah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama demi mencapai hasil yang lebih baik.

Manzoor (2020) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan perkumpulan beberapa individu berkaitan di setiap tugas serta tanggung jawabnya agar memperoleh tujuan dan hasil perusahaan yang memuaskan.

Dapat disimpulkan pengertian dari kerjasama tim adalah proses anggota tim bersatu bekerja untuk tujuan yang sama menyatukan kekuatan untuk mencapai hasil maksimal.

### **I.7.3. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pratami (2022) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang jelas dalam organisasi.

Hasibuan (2021) menyatakan Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan masyarakat.

Nitisemita (2022) Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis agar

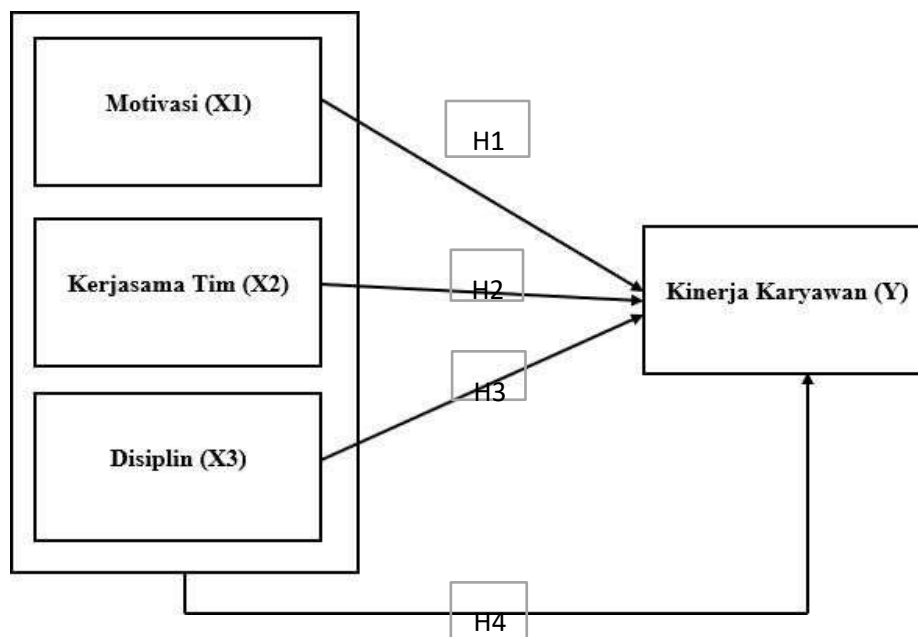
memperoleh perilaku, sikap, dan kinerja saat bekerja lebih optimal sehingga untung bagi Perusahaan.

Dari pengertian diatas disiplin kerja adalah menjaga kesesuaian dengan kebijakan dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti jam kerja, cara kerja, dan aturan lainnya.

### **I.8. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1.1**

### **I.9. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Motivasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
- H2: Kerjasama tim diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
- H3: Disiplin diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.
- H4: Motivasi, Kerjasama tim, dan disiplin diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.