

# **BAB I**

## **PEDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno.2020:3).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pimpinan dan karyawan, di dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, hal yang dibutuhkan atasan yaitu disiplin kerja agar karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno,2020:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaatinorma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan

yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Handoko (dikutip di Sutrisno, 2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam meningkatkan kinerja pimpinan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan agar dapat tercapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang yang memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kemampuan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

PT. Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan terbesar di Ogan Komering Ulu. PT. Minanga Ogan bergerak dalam bidang perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. PT. Minanga ogan adalah perusahaan yang berada di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu.

PT. Minanga Ogan selalu peduli terhadap performa kinerja para karyawan-karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya PT. Minanga

Ogan tidak hanya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan saja, tetapi juga, menilai kedisiplinan dan kepuasan para karyawan yang bekerja di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin kerja di PT Minanga Ogan**  
**(PKS Seii Enai Mill)**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Nilai Rata-Rata
I	Variabel Disiplin Kerja	5	4	3	2	1	
<b>Tujuan dan Kepemimpinan</b>							
1	Sebagai karyawan saya harus mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan dalam bekerja	80,4	19,5	-	-	-	3,69
2	Sebagai karyawan saya harus mempunyai tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan	82,6	17,3	-	-	-	3,85
3	Sebagai karyawan saya harus memiliki disiplin kerja supaya dapat meningkatkan kinerjanya	82,6	17,3	-	-	-	3,85
<b>Teladan Pimpinan</b>							
4	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan	78,2	17,3	4,3	-	-	3,75
5	Pimpinan selalu menunjukkan sikap wibawa dan jujur kepada seluruh bawahannya	60,8	34,7	4,3	-	-	3,55
6	Pimpinan menjadi motivasi yang baik bagi karyawannya	65,2	17,3	10,8	6,5	-	3,41

Lanjutan Tabel 1.1

<b>Balas jasa</b>							
7	Saya diberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan saya.	56,5	45,6	4,3	-	-	3,45
8	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan bonus	60,8	28,2	6,5	4,3	-	3,45
9	Balas jasa kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	43,4	43,4	10,8	2,1	-	3,28
<b>Keadilan</b>							
10	Saya selalu diperlakukan adil oleh pimpinan	41,3	36,9	17,3	4,3	-	3,15
11	Saya diperlakukan sama oleh pimpinan tanpa membedakan pangkat atau golongan	50,0	30,4	19,5	-	-	3,34
12	Keadilan pemimpin sudah diterapkan dengan baik dalam perusahaan	10,8	28,2	8,6	2,1	2,1	3,45
<b>Waskat (Pengawasan Melekat)</b>							
13	Karyawan sudah mematuhi peraturan waskat yang ada	10,8	26,0	36,9	21,7	4,3	2,17
14	Waskat yang ada sudah berjalan sebagaimana mestinya	34,7	41,3	30,4	-	-	2,80
15	Peraturan perusahaan tertera di pabrik	13,0	17,3	30,4	36,9	2,1	2,00
<b>Sanksi Hukuman</b>							
16	Sanksi hukum yang ditetapkan sedikit banyaknya membuat karyawan jera	13,0	17,3	26,0	36,9	6,5	1,95
17	Sanksi hukum yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang di langgar	10,8	19,5	28,2	34,7	6,5	1,95
18	Hukuman yang di berikan kepada setiap karyawan sama	8,6	8,6	19,5	34,7	28,2	1,35
<b>Ketegasan</b>							
19	Seorang pimpinan harus tegas dalam mengambil tindakan disiplin kerja	78,2	17,3	2,1	2,1	-	3,71
20	Pimpinan harus tegas dalam mengambil keputusan	43,4	45,6	8,6	2,1	-	3,30
21	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan	52,1	26,0	21,7	-	-	3,30

<b>Hubungan Kemanusiaan</b>							
22	Setiap karyawan harus menjaga hubungan baik antar sesame	54,3	45,6	-	-	-	3,55
23	Sesama karyawan harus saling menyemangati dalam bekerja	58,6	39,1	2,1	-	-	3,55
24	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya	54,3	34,7	10,8	-	-	3,45

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menjelaskan tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill), berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa disiplin kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator permasalahan waskat dengan nilai rata-rata 2,00 yang menyatakan peraturan perusahaan tertera di pabrik, permasalahan selanjutnya sanksi hukuman yang dapat diandalkan yaitu sebesar 1,35 yang menyebutkan bahwa hukuman yang ditetapkan sama antara setiap karyawan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran diri dari individu itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) terdapat fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yang disebabkan oleh faktor kurangnya kesadaran diri terkait disiplin kerja yang kurang baik dilihat dari beberapa indikator disiplin kerja yaitu waskat (pengawasan melekat) di dalam PT. Minanga Ogan tidak terteranya peraturan yang dibuat oleh perusahaan bahkan peraturan yang ada tidak di tempel di bagian-bagian pabrik supaya dapat dilihat oleh seluruh karyawan, namun di sini para karyawan hanya mengetahui sepintas atau sedikit peraturan SOP yang ada di perusahaan karena hanya tertulis disurat yang ada disaat penerimaan bekerja, tetapi karyawan tetap saja tidak

menaati peraturan tersebut faktor yang membuat karyawan lalai dalam bekerja kurangnya peraturan yang di tertera di dinding dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan tersebut selain itu kurangnya teguran dari mandor dikarenakan jarang sekali mengawasi karyawan yang bekerja, sehingga membuat TBS (tandan buah sawit) menumpuk karena karyawan kurang konsisten dalam bekerja, dan dapat mengakibatkan tidak tercapainya target CPO (*crude palm oil*).

Fenomena disiplin kerja berikutnya yaitu sanksi hukuman yang dilakukan oleh karyawan menurut sumber hasil survei saya kepada ibu Putri Ayu Handayani, jabatan kerani pembukuan menyatakan bahwa dimana masih banyaknya karyawan yang sering keluar masuk kantor pabrik di jam kerja yang tidak sesuai dengan jam yang di tentukan oleh perusahaan, sering kali juga ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai, dan ada juga karyawan yang datang hanya untuk *finggerfrind* saja namun tidak ada perhatian dari petugas keamanan yang tidak menegur karyawan yang pulang. Seharusnya sebagai petugas keamanan harus memberikan sanksi agar karyawan tidak mengulangi kesalahan. Hal ini dikarenakan adanya imbalan yang diberikan karyawan kepada petugas keamanan sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka perusahaan berhak memberikan ketegasan berupa sanksi hukum pada karyawan. Sanksi pertama yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah surat teguran, berikutnya sanksi yang diberikannya surat peringatan 1,2,3. Kemudian Sanksi terakhir yaitu surat pemutusan hubungan kerja, PHK atau diberhentikan. Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi maka bisa saja ditiru oleh karyawan-

karyawan lain dan setiap karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Bahkan dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di PT Minanga Ogan**  
**(PKS Seii Enai Mill)**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Nilai Rata-Rata
II	Variabel Kepuasan Kerja	5	4	3	2	1	
<b>Pekerjaan</b>							
1	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	54,3	34,7	10,8	-	-	3,45
2	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	60,8	36,9	2,1	-	-	3,58
3	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode pekerjaan sendiri sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	34,7	26,0	30,4	8,6	-	3,15
<b>Upah</b>							
4	Gaji dan upah yang diterima sudah layak dan saya merasa sangat puas	63,0	34,7	6,5	-	-	3,73
5	Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab	43,4	26,0	23,9	6,5	-	3,15
6	Gaji atau upah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	50,0	41,3	4,3	2,1	2,1	3,73
<b>Promosi</b>							
7	Saya puas dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	36,9	43,4	13,0	6,5	-	3,10
8	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan dapat di promosikan	50,0	32,6	15,2	2,1	-	3,30
9	Saya merasa puas dengan adanya promosi (naik jabatan)	54,3	36,9	8,9	-	-	3,45
<b>Pengawas</b>							
10	Pengawas selalu menunjukkan perhatian dan selalu	17,3	34,7	21,7	19,5	6,5	2,35

	memberikan nasihat kepada saya						
11	Pengawas selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	36,9	34,7	21,7	19,5	6,5	1,91
12	Pengawasan dilakukan agar tidak terjadinya penyimpangan	8,5	15,2	47,8	28,2	-	2,05
<b>Rekan Kerja</b>							
13	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja	8,6	45,6	17,3	28,2	-	2,35
14	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	13,0	23,9	30,4	32,6	-	2,15
15	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	17,3	15,2	30,4	36,9	-	2,15

Tabel 1.2 menjelaskan tanggapan mengenai kepuasan kerja di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator pengawas dapat dilihat dari nilai rata-rata 1,91 yang menyebutkan pengawas selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan. Permasalahan terakhir pada indikator rekan kerja dapat dilihat dengan rata-rata 2,15 yang menyebutkan rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) masih terdapatnya kepuasan kerja yang belum maksimal meliputi kepengawasan oleh mandor di pabrik, karena mandor hanya memberikan tugas pekerjaan saja kepada para karyawan di setiap stasiun yang ada di dalam pabrik

dan jarang sekali untuk mengawasi kegiatan karyawan sehingga para karyawan sering sekali dalam menyelesaikan tugas di pabrik tidak maksimal dalam pekerjaannya, hal ini disebabkan kurangnya perhatian dari atasan/mandor untuk mengawasi. Sehingga karyawan banyak yang hanya mengobrol dan duduk-duduk dalam menjalankan perintah dan membuat penumpukan TBS (tandan buah sawit) di dalam pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Fenomena kepuasan kerja berikutnya yaitu masalah yang dialami oleh para karyawan yang baru bekerja di pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) mereka sering menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama tim di stasiun masing-masing pabrik tetapi rekan kerja yang senior hanya mengandalkan karyawan yang baru bekerja, Seharusnya senior yang berpengalaman dapat memberikan contoh dan pelatihan kepada karyawan yang baru agar dia mendapatkan dan memperoleh pengetahuan tentang apa saja yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). selain itu terdapat rekan kerja yang kurang produktif karna melihat anggota tim yang malas bekerja banyak mengobrol sehingga membuat rekan kerja yang lainnya menjadi tidak produktif juga. Sehingga untuk menciptakan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang optimal maka diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kepuasan kerja. Karena setiap perusahaan perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Minanga Ogan**  
**(PKS Seii Enai Mill)**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Nilai Rata-Rata
<b>III</b>	<b>Variabel Kinerja</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Tujuan</b>							
1	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	28,2	17,3	41,3	6,5	6,5	2,54
2	Pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan	21,7	21,7	17,3	19,5	19,5	2,06
3	Tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan dan kemampuan saya	36,9	15,2	21,7	17,3	8,6	2,54
<b>Standar</b>							
4	Standar kinerja saya akan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	60,8	21,7	10,8	6,5	-	3,36
5	Standar pekerjaan mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan	43,4	34,7	17,3	2,1	2,2	3,15
6	Perusahaan menetapkan standar kinerja bagi karyawan	63,0	19,5	17,3	-	-	3,45
<b>Umpan Balik</b>							
7	Adanya umpan balik dari perusahaan maupun atasan terhadap pekerjaan yang di kerjakan	23,9	17,3	37,7	17,3	6,5	2,34
8	Umpan balik meningkatkan kinerja saya dalam bekerja baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan perusahaan	34,7	15,2	19,5	30,4	-	2,54
9	Umpan balik dapat memberikan kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan	36,9	10,8	34,7	17,3	-	2,67
<b>Alat atau Sarana</b>							
10	Alat atau sarana adalah faktor penunjang untuk meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	21,7	21,7	19,5	23,9	13,0	2,15

Lanjutan Tabel 1.3

11	Saya diberikan alat atau sarana yang cukup oleh perusahaan untuk memperlancar pekerjaan saya	26,0	17,3	17,3	30,4	8,6	2,12
12	Tersedianya alat atau sarana tersebut dalam keadaan baik	17,3	30,4	36,9	15,2	-	2,28
<b>Kompetensi</b>							
13	Saya berkerja berdasarkan kompetensi yang saya miliki/posisi yang sesuai	41,3	43,4	10,8	4,3	-	3,21
14	Dengankompetensi yang saya miliki, saya mampu mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	45,6	20,8	21,7	-	-	3,28
15	Dengankompetensi yang saya miliki saya mampu bersaing dengan sesama rekan kerja	47,8	34,7	10,5	-	-	3,26
<b>Motif</b>							
16	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	54,3	34,7	10,5	-	-	3,43
17	Kebijakan pemimpin dapat menimbulkan motivasi saya dalam bekerja	52,1	23,9	19,5	4,3	-	3,23
18	Saya merasa senang dengan patner yang baik dan memotivasi saya	65,2	28,2	6,5	-	-	3,58
<b>Peluang</b>							
19	Saya dan karyawan lainnya diberikan peluang yang sama dalam pengembangan karir	60,8	26,0	13,0	-	-	3,47
20	Perusahaan memiliki format jenjang karir yang jelas untuk setiap karyawan	43,4	41,3	13,0	2,1	-	3,26
21	Selalu tersedia peluang yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki	32,6	54,3	8,6	4,3	-	3,15

Berdasarkan tabel 1.3 permasalahan kinerja karywan yang masih terlihat di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) berdasarkan pra-survei yang di lakukanadanya masalah yang ada di indikator tujuan dapat dilihat dari nilai rata-rata 2,06 dan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan tujuan yang di harapkan perusahaan. Permasalahan berikutnya yaitu umpan balik

dapat dilihat dari nilai rata-rata 2,34 yang menyatakan adanya umpan balik dari perusahaan maupun atasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Permasalahan yang terakhir yang ada yaitu alat atau sarana dengan nilai rata-rata 2,12 yang menyatakan bahwa diberikan alat atau sarana yang cukup oleh perusahaan untuk memperlancar pekerjaan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahkan dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Berdasarkan observasi awal fenomena kinerja yang terlihat yaitu tujuan, dikarenakan tujuan CPO (*Crude Palm Oil*) yang di hasilkan perusahaan belum tercapai dengan maksimal, yang seharusnya pabrik mampu mengolah minimal 250 ton perhari tapi yang dihasilkan jarang sekali mencapai target. Hal ini berdampak pada perusahaan sehingga mengalami penurunan pendapatan.

Fenomena kinerja berikutnya yaitu umpan balik berdasarkan sumber Ferdinanse Lorenzo jabatan operator mesin limba meyakini terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena tidak ada umpan balik dari perusahaan misalnya dulu karyawan diberikan apresiasi dan perhatian untuk bekerja dengan baik di perusahaan jika karyawan mencapai tujuan yang sudah di tentukan oleh perusahaan maka akan di berikan reward menunjukan hasil kerja yang memuaskan berupa uang tambahan yang di dapatkan sesuai keuntungan pencapaian perusahaan dan juga terkadang di berikan berupa sembako untuk keperluan karyawan, namun hal ini tidak lagi diberikan semenjak masalah ekonomi yang terjadi di dalam perusahaan yang sedang terjadi pada saat ini.

Fenomena kinerja yang terakhir yaitu alat atau sarana di dalam pabrik

karena sering terdapat mesin yang rusak dan harus memakan waktu yang lama untuk memperbaiki alat atau sarana yang ada, dikarenakan alat pengolahan sawit yang cukup tua sehingga menyebabkan sering terjadinya kerusakan pada beberapa mesin di pabrik salah satunya mesin Thresher, Tippler dan Transfer Carri (mesin penggirik perontok buah Sawit) diakibatkan seringnya terdapat ada beberapa buah sawit yang masih mentah dan juga kerusakan pada mesin limbah mengakibatkan kebocoran di tanki limbah dalam tanah, selain itu faktor lain yang menyebabkan kerusakan mesin yaitu kapasitas kerja mesin akan meningkat pada waktu tertentu (panen raya). Untuk pemeliharaan peralatan dan mesin pabrik dibutuhkan biaya yang mahal, Alat/sarana mempengaruhi aktifitas untuk memperlancar pekerjaan karyawan dan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Mengalami kerugian karena tidak dapat menjual sawit di pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga ogan (PKS Seii Enai Mill)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di telah uraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) baik secara parsial maupun simultan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi karyawan yang bekerja di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) dalam memecahkan masalah terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Ogan.

##### **2. Bagi Peneliti**

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) serta merupakan perbandingan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

### 3. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya