

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor pendukung untuk tercapainya kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi/perusahaan itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2023:3). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaannya secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi

penyimpangan, baik disengaja maupun yang tidak disengaja. Jika terjadi penyimpangan maka seharusnya segera dilakukan pengendalian secepatnya. Kegiatan pengawasan sebaiknya dilakukan secara terus-menerus dan melekat, dengan melihat seluruh aktivitas perusahaan, kemudian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus dinilai hasil pekerjaannya apakah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan yang mengerjakan. Jadi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya (Kasmir, 2017:179).

Menurut (Silaen, 2021:30) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal (Kasmir, 2017:9). Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pimpinan harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut (Kasmir, 2017:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja seperti, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang melaksanakan beban yang di berikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya (Kasmir, 2017:181).

Menurut (Kasmir, 2017: 192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira atau suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Kasmir, 2017:9) pimpinan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja, Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja nya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

Dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan agar dapat tercapai kinerja yang diharapkan.

Menurut (Kasmir, 2017:193) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila karyawan merasa bahwa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, mereka menaati peraturan bukan karena takut akan hukumannya, tetapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang benar.

Oleh karena itu, organisasi perusahaan yang baik harus menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi perusahaan. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapahal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi perusahaan tersebut (Sutrisno, 2023:93). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun (Sutrisno, 2023:97).

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan kepuasan kerja dan disiplin kerja dari para karyawan di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM).

Bagi perusahaan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) masalah kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurangnya kepuasan kerja dan disiplin kerja akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. 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 kepuasan kerja dan disiplin kerja para karyawan yang bekerja di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau 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 bagi seorang karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan yang disebabkan oleh faktor kurangnya kepuasan kerja yang belum maksimal dimana 70% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah pengawas selalu membantu anda apabila mendapat kesulitan dalam bekerja, hal ini dilihat dari indikator pengawas. Dimana mandor hanya memberikan tugas saja kepada para karyawan di setiap stasiun yang ada di dalam pabrik dan jarang sekali untuk mengawasi kegiatan para karyawan yang bekerja, sehingga para karyawan sering sekali tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya di pabrik, hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari atasan atau mandor untuk mengawasi pekerjaan para karyawan. Sehingga para karyawan hanya banyak mengobrol dan santai dalam menjalankan perintah dan membuat penumpukan tandan buah sawit yang berada di dalam pabrik PT. Minang Ogan Pabrik Kelapa sawit Seii Enai Mill (SENM).

Fenomena selanjutnya tentang promosi jabatan hal ini dapat dilihat dari indikator promosi dan dari hasil pra survei dimana 78% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah anda akan di promosikan/dinaikan jabatan jika anda melakukan pekerjaan yang baik. Dimana tidak adanya kesempatan karyawan yang sudah bekerja lama untuk maju dan dipromosikan dalam memperoleh peningkatan karir atau kenaikan jabatan selama bekerja, dikarenakan adanya imbalan dari karyawan lain yang diberikan kepada pimpinan untuk memberikan promosi dan adanya azas kekeluargaan di perusahaan, misalnya apabila karyawan memiliki kekerabatan dengan petinggi perusahaan maka karyawan tersebut akan

cepat naik jabatannya. Sehingga karyawan yang lain tidak mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.

Fenomena kepuasan kerja berikutnya dilihat dari indikator rekan kerja yaitu dilihat dari hasil pra survei dimana 70% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah rekan kerja anda mendorong anda dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga anda merasa puas. Di pabrik kelapa sawit Seii Enail Mill terdapat rekan kerja yang kurang produktif karena melihat tim yang malas bekerja lebih banyak mengobrol sehingga membuat rekan kerja yang lainnya menjadi tidak produktif juga. Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi maka bisa saja ditiru oleh karyawan-karyawan lain, bahkan dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal. Karena setiap perusahaan perlu mengetahui atau memahami kebutuhan dan keinginan karyawan nya.

Fenomena selanjutnya dilihat dari hasil pra survei pada variabel disiplin kerja dengan indikator Waskat dimana 64% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah peraturan perusahaan tertera di pabrik. Di dalam PT. Minanga Ogan Pabrik kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) tidak tertera nya peraturan yang dibuat oleh perusahaan, namun disini para karyawan hanya mengetahui sepintas atau sedikit peraturan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada di perusahaan karena hanya tertulis disurat yang ada disaat penerimaan bekerja tetapi karyawan tetap tidak menaati peraturan tersebut, faktor inilah yang membuat karyawan lalai dalam bekerja, kurangnya peraturan yang tertera di dinding, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan itu sendiri, selain itu kurangnya teguran

dari mandor dikarenakan jarang sekali melakukan pengawasan kepada karyawan yang bekerja, sehingga membuat penumpukkan tandan buah sawit karena karyawan kurang konsisten dalam bekerja, dan mengakibatkan tidak tercapainya target COP (*Crude Palm Oil*)/ Minyak Kelapa Sawit.

Fenomena disiplin kerja selanjutnya dilihat dari indikator sanksi hukuman, dilihat dari hasil pra survei dimana 82% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah hukuman yang diberikan kepada setiap karyawan sama. Masalahnya masih banyak karyawan yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja yang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan, sering kali juga ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai, dan ada juga karyawan yang datang hanya untuk melakukan *fingerfrind* saja, namun tidak ada perhatian dari pimpinan yang tidak memberikan hukuman. Seharusnya sebagai pimpinan harus memberikan sanksi agar karyawan tidak mengulangi kesalahan, dimana apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka perusahaan berhak memberikan ketegasan berupa sanksi hukum pada karyawan. Sanksi pertama yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan adalah surat teguran, berikutnya sanksi yang diberikan surat peringatan 1,2,3. Kemudian sanksi terakhir yaitu surat pemutusan hubungan kerja, PHK/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 diterapkan. Bahkan dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

Fenomena selanjutnya yang dilihat dari variabelkinerja karyawan terkait dengan indikator tujuan, berdasarkan dari hasil pra survei dimana 64% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah pekerjaan yang anda lakukan telah sesuai dengan tujuan yang di harapkan perusahaan. Dikarenakan tujuan CPO (*Crude Palm Oil*) / Minyak Kelapa Sawit yang di hasilkan perusahaan belum tercapai dengan maksimal, yang seharusnya pabrik mampu mengelola minimal 250 ton perhari tapi yang di hasilkan jarang sekalimencapai target. Hal ini berdampak pada hasil pencapaian perusahaan sehingga mengalami penurunan pendapatan pada perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pra-survei dimana 80% responden menjawab tidak dengan pertanyaan apakah anda diberikan alat atau sarana yang cukup oleh perusahaan untuk memperlancar pekerjaan anda, dari hasil pra-survei tersebut terdapat fenomena kinerja karyawan yang terakhirdilihat dari indikator alat atau sarana yang di gunakan di dalam pabrik karena sering terdapat mesin yang rusak dan harus memakan waktu yang lama untuk memperbaiki alat atau sarana yang ada di dalam pabrik, di karenakan alat pengolahan sawit yang sudah cukup tua sehingga sering menyebabkan terjadinya kerusakan pada beberapa mesin pabrik salah satunya mesin Thresher, Tippler, dan Transfer Carri (mesin penggirik perontok buah sawit) di akibatkan 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 seperti panen raya.

Untuk pemeliharaan peralatan dan mesin pabrik di butuhkan biaya yang mahal, alat atau sarana mempengaruhi aktifitas untuk memperlancar pekerjaan karyawan dan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Hal ini pun membuat perusahaan mengalami kerugian karena tidak dapat menjual sawit di pabrik PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM).

Peneliti mengambil penelitian ini karena pentingnya masalah kepuasan kerja, dan disiplin kerja di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan keuntungan bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, peneliti ini di harapkan 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 Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM)

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan serta dapat memecahkan masalah terutama yang berkaitan dengan pentingnya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM)

2. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) serta merupakan perbandingan antara teori yang di peroleh selama masa kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

3. Bagi Universitas Baturaja

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