

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan kinerja keunggulan sumberdaya manusia menjadi bagian penting untuk meningkatkan hasil kinerja perusahaan, etika perlu diatur seefektif mungkin untuk mengatur pekerja dalam mentaati segala aturan yang berlaku pada ruang lingkup area kerja dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang maksimal. Kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja dengan tingkat disiplin yang rendah dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak siap tepat waktu. Yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengawasi kerja karyawan ialah memberi pemahaman bahwa pentingnya disiplin kerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerjanya. Disiplin merupakan langkah yang perlu diperhatikan untuk melihat potensi karyawan yang mematuhi peraturan yang disepakati dan telah diterapkan. Segala peraturan yang diikuti ialah pada dasarnya untuk mengejar target kinerja yang diharapkan. Ketika suatu peraturan tidak ditaati oleh karyawan maka akan terjadi pelanggaran yang tentunya akan diberikan teguran atau sanksi sesuai aturan yang berlaku diperusahaan. (Farida & Hartono, 2016: 43).

Disiplin ialah suatu pemahaman yang perlu dilakukan setiap pekerja dalam mengikuti peraturan yang diberlakukan. (Qomariah, 2020: 66). Disiplin ketika bekerja bisa terlihat dari individu yang memiliki kesadaran mentaati peraturan perusahaan, tentu pentingnya mengikuti kedisiplinan karena menjadi acuan bagi individu lainnya dalam menjaga ketertiban bagi yang sedang bertugas untuk

mendapatkan perolehan pendapatan yang semaksimal mungkin. Sedangkan ketidaksiplinan maupun kedisiplinan akan membuat pandangan semua anggota pekerja ketika pemimpin kerjanya tidak taat akan aturan bukan tidak mungkin juga karyawannya pasti mengikuti pemimpinnya kerjanya yang kurang menjaga kedisiplinannya sedangkan pada karyawan ingin diterapkan kedisiplinan yang ketat, maka dari itu pemimpin merupakan ujung tombak yang menjadi perhatian utama yang akan diikuti oleh setiap karyawannya.

Kompensasi ialah bentuk suatu penghargaan yang didapati oleh setiap karyawan yang memiliki penorehan yang diberikan kepada perusahaan (Mujanah, 2019: 2). Kompensasi merupakan hasil yang didapati setiap karyawan melalui dari hasil kinerjanya. Kompensasi diberikan dengan waktu yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal tentu akan membuat karyawan mengalami kekecewaan serta rendahnya semangat kerja karyawan sehingga target kerja perusahaan jadi menurun dan tidak tercapai sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan (Gede Putu, 2020: 216). Kompensasi sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan pembagian kompensasi yang tepat waktu bisa menunjang semangat kerja karyawan menjadi loyal serta menaikkan gairah dalam bekerja untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi serta bonus sesuai kesepakatan akan membuat karyawan menjadi puas dengan kompensasi yang diberikan tentu karyawan manaikan kapasitas kerjanya sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan.

Selain disiplin dan kompensasi faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan ialah Motivasi (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 101). Motivasi merupakan keinginan individu ketika melihat keberhasilan orang lain mencapai suatu tujuan

yang diharapkan perusahaan. Kurangnya termotivasi dari pimpinan dalam bekerja serta arahan yang membangkitkan semangat kerja bisa menurunkan target kerja yang tidak sesuai hasil yang diinginkan serta target perusahaan tidak tercapai. Semangat kerja karyawan juga bisa terpengaruh dari kinerja karyawan pembagian kompensasi dibagikan tidak tepat waktu dengan kesepakatan diawal kerja hal ini mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan karena tidak diperhatikan oleh pemimpin membuat kinerja karyawan dan pencapaian kinerja serta peraihan penghargaan yang ditorehkan kepada karyawan menimbulkan menurunnya semangat kinerja karyawan menjadi rendah susah diajak bekerja bersama rekan lainnya (Farida & Hartono, 2016: 26). Motivasi ialah sesuatu kejadian yang membuat seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan memahami tanpa adanya pemaksaan. Motivasi merupakan sikap kelakuan seseorang untuk mempengaruhi individu lainnya untuk mencapai yang dituju serta diinginkan seseorang maupun organisasi untuk meraih keberhasilan pencapaian perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dari kinerja yang perlu dilakukan karyawan ialah bekerja dengan sebaik mungkin agar mencapai hasil yang optimal serta maksimal (Zelviean Adhari, 2021: 74). Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan jika pekerja sudah bekerja dengan maksimal tetapi hasil dari yang didapatkan tidak mencapai target yang diharapkan sehingga pendapatan perusahaan jadi menurun jika pendapatan perusahaan menurun maka dampaknya kepada karyawan (Budiyanto & Mochklas, 2020: 13). Kinerja ialah target yang harus dicapai individu maupun time yang bekerja sama untuk mendapatkan hasil yang

diharapkan dengan penuh tanggung jawab yang tidak melanggar peraturan yang telah diatur perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti permasalahan yang dikemukakan ialah kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam bekerja seperti absensi kehadiran dan keterlambatan kelokasi kerja dan menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan kompensasi seperti gaji, upah, bonus serta insentif yang diberikan yakni perseroan tak cocok pada perjanjian awal bekerja dan diberikan tidak tepat waktu sehingga menimbulkan kinerja karyawan menjadi menurun.

PT Bumi Reksa Nusa Sejati merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang didirikan tanggal 15 Januari 1990 terdiri dari 5 Estate yaitu Telok Bakau Estatet, Nusa Perkasa Estatet, Nusa Lestari Estatet, Mandah Estatet dan Rotan Semelur Estatet. Produk yang dihasilkan PT Bumi Reksa Nusa Sejati Crude palm Oil CPO dan Palm Kernel Oil PKO. Visi dan misi perusahaan PT Bumi Reksa Nusa Sejati ialah. Menjadikan perseroan bisnis dikelas dunia lewat kinerja prima dan menjalankan pengelolaan terbaik.

Misi perusahaan PT Bumi Reksa Nusa Sejati ialah mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan dan memperlakukan karyawan sebagai asset.

Jam operasional perusahaan ialah 7 jam dari jam 07.00-15.00 karyawan non staf untuk karyawan staf ialah jam 08.00-16.00 tidak terhitung waktu break jam 12.00-13.00. Alamat Kantor Perusahaan ialah Kantor pusat. Jalan MH. Thamrin. Kav 28-30 The Plaza Office Tower. Lt 36 Kel. Gondangdia. Kec. Menteng Jakarta pusat 10350: Telpun 021-299226000: Website: www.simedarbyplantation.com.

Fax; 021-29922686. Kantor perwakilan; Jalan Riau Ujung. No 256 RT 04 RW 06, Kelurahan Tampan Pekanbaru Riau 28292.

Kepala tenaga kerja di teluk bakau estate pimpinan karyawan non staf seorang mandor 1 adalah pimpinan tingkat kebun yang memimpin mandor dan kerani serta karyawan lapangan Rotan Semelur Estate divisi dua.

Tabel 1.1 PT Bumi Reksa Nusa Sejati Data Karyawan Non Staf Rotan Semelur Estate Divisi 2. Tahun 2017-2021

No	Keterangan	jumlah
1	Mandor 1	1
2	Kerani divisi	1
6	Kerani perawatan	1
7	Mandor perawatan	7
8	Pekerja perawatan	150
Total karyawan perawatan divisi dua		160

Sumber: PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate 2023

Penjelasan data pada Tabel 1.1 menjelaskan tugas-tugas karyawan non staf PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi 2. Tugas mandor 1 mengarahkan menjalankan mengatur tugas yang akan dikerjakan karyawan sesuai dengan atauran yang diberlakukan diperusahaan ialah dengan menjelaskan permasalahan rencana kerja harian RKH. Tugas mandor ialah memberikan petunjuk mengenai kegiatan harian kerja pada lapangan sesuai dengan jam operasional perusahaan sedangkan untuk kerani divisi mempunyai tugas mengatur ketersediaan peralatan pekerjaan yang ada diarea divisi serta merekapsemua data serta laporan keluar masuk semua kegiatan administrasi diarea divisi. Kerani divisi juga bertugas mencatat semua dari hasil kerjaan didalam sarana administrasi diarea divisi secara systematis dengan benar dan tepat. Kerani divisi mempunyai tugas melakukan *check roll* atau memasukan data didalam system pendataan Kantor besar TBE jam kerja secara *up to date*.

Tabel 1.2 PT Bumi Reksa Nusa Sejati Data Absensi Karyawan Perawatan Rotan Semelur Estate Divisi 2. Tahun 2017-2021

Tahun	Sakit	Ijin	Alfa	Total ketidakhadiran	Jumlah pekerja	Persentase ketidakhadiran	Persentase ke hadiran
2017	25	21	25	71	150	52,67 %	47,33 %
2018	23	25	21	69	150	54,00 %	46,00 %
2019	20	17	27	64	150	57,34 %	42,66 %
2020	22	24	16	62	150	58,67 %	41,33 %
2021	21	16	22	59	150	60,67 %	39,33 %

Sumber: PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate 2023

Tabel 1.2 menjelaskan data hadir karyawan perawatan menunjukkan jumlah hadir tahun 2017- 2021 nilai hadir ditahun 2017 sebesar 47,33 % ditahun 2018 nilainya 46,00% ditahun 2019 42,66 % ditahun 2020 nilainya 41,33 % ditahun 2021 sebesar 39,33 % persentase ketidakhadiran pada tahun 2017 sebesar 52,67 % tahun 2018 sebesar 54,00 % tahun 2019 sebesar 57,34 % tahun 2020 sebesar 58,67 % tahun 2021 sebesar 60,67 % terlihat data di hari kerja di atas jumlah hari kerja terjadi penurunan secara bertahap ditahun 2017-2021 hal tersebut menunjukkan adanya masalah ketidak disiplin karyawan berdampak pada penurunan pencapaian target kerja semakin menurun.

Tabel 1.3 Data kompensasi PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi 2. Tahun 2017-2021

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu Datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Rajin lembur	Mendapat bonus dan gaji tambahan	Pembayaran telat
3	Target kerja tercapai	Dapat bonus dan insentif	Pembayaran telat
4	Bekerja lebih dari target	Bonus dan sembako	Pembayaran tidak sesuai yang dijanjikan
5	Tidak pernah mangkir	Bonus tunjangan kerajinan	Bonus tidak sesuai dengan kesepakatan

Sumber: PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate 2023

Tabel 1.3 di menjelaskan prestasi kerja sangat mempengaruhi pendapatan karyawan seperti pemberian insentif bonus tunjangan kerajinan sembako dan mendapatkan tambahan cuti, namun yang menjadi masalah kekecewaan karyawan adalah masalah kompensasi yang dibagikan tidak cocok serta tidak sependapat dengan janji. Pemberian terlambat tidak memenuhi perjanjian awal oleh perusahaan. Keterlambatan pembagian pemberian kompensasi membuat karyawan tidak bersemangat didalam menjalani aktivitas kerja dan sulit untuk di ajak kerja sama antar sesama karyawan.

Permasalahan dilatar belakang membuat peneliti berminat melaksanakan riset dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI REKSA NUSA SEJATI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan di latar belakang mengemukakan yakni:

1. Menurunnya kinerja karyawan PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate di divisi 2
2. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja
3. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan pemberitahuan
4. Pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu oleh perusahaan
5. Berkurangnya motivasi serta semangat dari pimpinan berakibat mengurangi kemaksimalan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Telah dikemukakan permasalahan dilatar belakang serta identifikasi permasalahan maka pembatasan permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate di divisi 2
2. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan bergerak dibidang pertanian kelapa sawit
3. Penelitian dilakukan pada karyawan yang berstatus non staf ialah karyawan lapangan
4. Penelitian dilakukan pada karyawan perawatan PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate di divisi 2

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan dilatar belakang serta identifikasi permasalahan di batasan permasalahan mengemukakan untuk itu perumusan permasalahan yakni:

Dari latar belakang masalah identifikasi masalah serta batasan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah yakni:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan pada penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menciptakan sebuah karya penulisan yang memberikan pemahaman ilmu pengetahuan dengan pola pikir yang systematis mengikuti metode para ahli dari pengkajian serta penyusunan.

2. Berpedoman pada pustaka akademisi para ahli untuk menambah minat dalam menjalankan riset studi yang berkelanjutan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Entitas

Studi ini memaparkan serta memperjelaskan berbagai permasalahan terkait dampak disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan PT Bumi Reksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate di divisi 2

2. Bagi Universitas Putera Batam

Bisa menjadikan tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan pola pikir yang berkelanjutan untuk pengkajian pada objek yang sama dengan perbedaan judul dimasa yang akan datang.