

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi ialah sistem terdiri dari serangkaian-serangkaian yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya untuk mengerjakan sebuah kegiatan. Kegiatan tidak dianggap aktivitas yang mempunyai pola dan susunan yang dikerjakan secara efektif dan terstruktur serta berkelanjutan. Organisasi merupakan segolongan masyarakat yang saling berkomunikasi dalam menjalankan bermacam-macam aktivitas secara koordinasi dalam meraih *goal* nya masing-masing. Artinya tujuan sebuah organisasi bisa diraih dengan menggunakan manajemen yang di kerjakan untuk sejumlah masyarakat sebagai pemangku tugas-tugas yang ada di organisasi.

Dalam meraih tujuan yang terdapat di organisasi maupun instansi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang akan dijadikan asset pada organisasi dan instansi tersebut. Pekerja maupun karyawan termasuk sumber daya yang penting bagi organisasi karena mempunyai keahlian, tenaga, dan kreatifitas yang diperlukan oleh instansi untuk meraih *goal* yang ada di organisai. Kinerja yang di cari organisasi ialah seseorang yang tentunya mempunyai *skill*, motivasi serta dorongan perorangan yang bisa di terima.

*Human resources* secara bahasa yang bermakna sumber daya manusia (SDM) yakni kepemilikan yang umum yang ada di suatu corporate yang mempunyai tugas yang SDM nya tidak dapat diganti. *Human resources* pada setiap instansi mempunyai peran untuk menjalankan aktivitas operasional agar visi, misi, serta tujuan yang ada di intansi berjalan sesuai dengan keinginan. Secara menyeluruh persaingan di era global menuntut perusahaan mempunyai pekerja yang kuat dan berkompeten, tujuannya supaya instansi dapat bersaing dengan instansi yang dengan bidang yang serupa pada penelitian ini. Peran yang ditekankan pada SDM itu harus mempunyai kemauan belajar yang lebih spesifik, pekerja keras, mudah menesuaikan, serta perseptif pada masa perubahan era yang canggih saat ini, maka hal tersebut perlu adanya peran manajemen akan *human resources* agar nilai yang ada diperusahaan berkembang sesuai dengan struktur yang ada.

*Management human resources* ialah suatu pendayagunaan, penyusunan, penilaian dan reward dan penataan secara individu maupun berkelompok di perusahaan. *Management human resources* sering kali diartikan guna penentuan tenaga kerja yang diperlukan untuk SDM agar menyalurkan bantuan supaya memperoleh target sesuai dengan titik fokus di perusahaan dan melaksanakan beberapa kegunaan dan kegiatan yang sesuai berdasarkan konfirmasi *human resources* yang di praktekan secara efisien dan keperluan perindividuan, perusahaan serta warga yang di praktekan seadil mungkin. UU Nomor 13 Pasal 4 menyatakan bahwa ketenagakerjaan di artikan sebagai penegapan dan pemanfaatan tenaga kerja yang dipaparkan bersamaan dengan kegiatan yang selaras untuk memanifestasikan peluang kerja secara rata seperti tenaga kerja yang ada di Indonesia. Penegapan dan pemanfaatan SDM di instansi bertujuan untuk memajukan kompetensi pada tenaga kerja.

Peran SDM sangatlah penting untuk meraih *goal* organisasi tersebut yang perlu diimbangkan dengan *skill* yang di miliki oleh SDM nya atau seorang pekerja dalam organisasi tersebut. Supaya SDM nya mempunyai kapabilitas berdasarkan dengan bidang yang dikerjakannya. Maka dengan demikian tercapainya sebuah tujuan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu, SDM yang mengerjakan pekerjaan wajib dimotivasi secara terus-menerus agar pekerja tersebut tetap semangat untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Motivasi berasal kata *motive* yang artinya dorongan atau penggerak. Maka dari itu motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sebuah kegiatan yang dikerjakan secara sadar. Dalam meraih pencapaian kerja salah satunya yaitu motivasi karena motivasi ini bersifat dinamis untuk mengembangkan ke efektifan kerja, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang besar maka berusaha se maksimal mungkin dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Motivasi kerja berhubungan secara langsung dengan keperluan seorang pekerja. Hakikatnya motivasi kerja seseorang akan timbul karena disebabkan oleh rasa keinginan yang tinggi untuk memenuhi keberlangsungan hidupnya. Indikator dalam motivasi kerja berupa tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya, mengerjakan tugas sesuai dengan target yang tepat, adanya *feedback* atas pekerjaan yang dikerjakannya agar supaya mendapatkan insentif (Syafriana 2017).

Umumnya motivasi merupakan suatu tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang supaya melakukan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin di capai, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang besar. Pengaruh motivasi akan kinerja bisa diuraikan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, *skill*, dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Apabila motivasi kerja kecil maka kinerja pegawai juga akan kecil meskipun *skill* yang di milikinya bagus ataupun celah yang dimilikinya tinggi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa menjadikan motivasi sebagai aspek yang penting sehingga akan menciptakan kinerja para pegawai yang bagus dari segi kapabilitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai tidak akan diraih secara maksimal jika tidak ada sebuah motivasi, sehingga motivasi merupakan kebutuhan yang ada didalam instansi untuk meraih sebuah tujuan (Ilham et al., 2018).

Hakikatnya pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkatan pada pemahaman pengetahuan dan *skill* yang terdapat pada seorang pekerja dalam bekerja yang bisa dinilai dari masa kerja dan macam pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan. Hal tersebut dibenarkan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008:68) jika pengalaman kerja berlandaskan ilmu pengetahuan dan *skill* yang di miliki oleh masing-masing karyawan. Martoyo (2007:113) mengemukakan jika pengalaman kerja dilandasi saat masa kerja pegawai dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) mengartikan jika pengalaman kerja dilandaskan pada tipe pekerjaan yang pernah dikerjakan selama waktu tertentu. Aspek pengalaman kerja yang di aplikasikan di penelitian ini berpatokan pada temuan yang di nyatakan oleh Foster (2006: 120) yang menjelaskan jika dalam pengukuran pengalaman kerja bisa dinilai dari lama waktu saat bekerja, tahap pengetahuan dan *skill* yang dimiliki hingga tipe pekerjaan.

Besar maupun kecil suatu pengalaman kerja yang bisa mempengaruhi seseorang untuk mengontrol dan mengerjakan tugas kinerja dan tahapan pendapatan karyaannya. Sehingga data yang diperoleh menyatakan bahwa terjadi ketidakseimbangan antara teori dan yang terjadi di lapangan. Martoyo (2007:46) menguraikan jika suatu instansi akan lebih fokus untuk memilih calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman dari pada yang tidak memiliki pengalaman karena mereka yang mempunyai pengalaman dinilai lebih siap untuk melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut Gomes (2004) penempatan yang didorong oleh pengalaman kerja akan mengembangkan kinerja para karyawan, karyawan yang mempunyai pengalaman tinggi bisa menumbuhkan kerja sama pada tahap pembelajaran dimana hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja terhadap tenaga kerja (Smayling *et. al.*, 2012).

Fungsi dari SDM merupakan hal yang penting dan juga kunci terwujudnya sebuah *goal* yang ada di organisasi ataupun instansi yakni kedisiplinan. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka sulit dalam mewujudkan tujuan secara optimal. Seorang tenaga kerja tentunya mempunyai disiplin kerja yang besae bila memenuhi karakteristik sesuai dengan sikap, norma, serta tanggung jawab. Karakteristik sikap yang menuju kepada mental dan tingkah laku tenaga kerja yang

bermula dari kesadaran atau kemauan dari dirinya sendiri saat mengerjakan *task* dan peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karakteristik sesuai dengan norma mengenai peraturan tentang apa yang diizinkan dan tidaknya dilakukan oleh seorang tenaga kerja selama berada di organisasi. Selanjutnya karakteristik yang berlandaskan tanggung jawab ialah kemampuan yang menjalankan dan mematuhi peraturan yang terdapat di organisasi (Sinarasri & Hanum, 2017).

Kedisiplinan ialah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berhubungan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja yaitu suatu *tool* yang dipakai seorang pemimpin atau atas untuk berkomunikasi dengan bawahan agar para karyawan bersedia dalam merubah sifat atau perilaku mereka dalam mengikuti aturan yang sudah ditentukan dan ditetapkan. Kedisiplinan harus diterapkan di dalam perusahaan, sebab tanpa adanya dorongan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan sulit bagi instansi untuk meraih *goal*. Maka demikian kedisiplinan kerja merupakan kunci kesuksesan suatu instansi untuk meraih tujuan. Pada umumnya terdapat banyak indikator yang bisa berpengaruh akan tingkat disiplin kerja para pegawai dalam sebuah instansi diantaranya yakni *goal* dan *skill*, teladan atasan, balas budi yang berupa gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan relasi mengenai kemanusiaan.

Kinerja ialah level pencapaian sebuah hasil atas penyelenggaraan tugas tertentu. Kinerja juga memiliki arti sebagai hasil kerja yang diraih seseorang dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilandasi atas dasar, keahlian, *experience*, keniatan serta waktu (Saputra & Pertiwi, 2020). Seseorang akan memberikan prestasi kerja yang maksimal jika ia memperoleh faedah dan adanya rangsangan ataupun dukungan dalam pekerjaan secara adil dan realistis. Dalam mengembangkan kinerja perlu dibentuknya standart pencapaian yang melalui penulisan berupa pernyataan-pernyataan mengenai macam-macam keadaan yang diharapkan saar tenaga kerja mengerjakan tugasnya. Kinerja yang bagus biasanya dipengaruhi dari 2 hal yakni kemampuan dan motivasi kerja yang bagus.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) merupakan lembaga riset dan pengembangan kopi dan kakao nasional berdasarkan SK Menteri Pertanian No. 786/Kpts/Org/9/1981 yang didirikan sejak 1 Januari 1911 pada masa kolonial Belanda, waktu itu bernama Besoekisch Proefstation. Saat ini Puslitkoka pengelolaannya di bawah PT. RPN memiliki visi menjadi lembaga penelitian unggul bertaraf internasional tahun 2020.

Puslitkoka juga termasuk perusahaan profit dan non-profit. Dikatakan non-profit sendiri karena pada dasarnya organisasi ini merupakan lembaga riset/penelitian yang memberikan manfaat dan pengetahuan khususnya tentang kopi dan kakao. Bisa dikatakan profit karena organisasi ini juga menjual hasil dari riset penelitian yang telah diteliti. Puslitkoka memiliki misi strategis dalam menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) guna mendukung pengembangan kopi dan kakao nasional. Misi tersebut tidak hanya terbatas dalam upaya pencapaian IPTEK dan produk unggulan namun juga melakukan diseminasi di sentra-sentra pengembangan kopi dan kakao di seluruh wilayah Indonesia. Puslitkoka memiliki sejumlah rekam jejak cerita sukses (*success story*) dalam program pengembangan kopi dan kakao nasional. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dalam menghasilkan IPTEK selaras dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, khususnya petani/pekebun serta para pelaku industri. Kunci sukses keberhasilan tersebut tidak terlepas dari hasil sinergi antar para pemangku kepentingan nasional dan internasional dalam mewujudkan program pengembangan kopi dan kakao di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan waktu yang selaras dengan torehan prestasi demi prestasi, Puslitkoka ditetapkan sebagai Pusat Unggulan IPTEK (*center of excellence*) untuk komoditas kakao dan kopi, masing-masing pada tahun 2012 dan 2013 oleh Kementerian Riset dan Teknologi

dalam upaya mendukung implementasi Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI). Di antara puncak capaian prestasi tersebut, Puslitkoka mendapatkan anugerah Prayogasala dari Menteri Riset dan Teknologi tahun 2012 sebagai lembaga litbang unggul nasional. Sejak 20 Mei 2016, tugas dan fungsi PUSLITKOKA diperluas tidak hanya menghasilkan IPTEK unggul namun juga mendidik entrepreneur baru berbasis komoditas kopi dan kakao dengan ditetapkannya Coffee and Cocoa Science Techno Park (CCSTP) sebagai unit strategis Puslitkoka oleh Menteri Riset dan Dikti.

PT. Nor Coffee Indonesia memiliki tugas pokok dan fungsi: (1) Melakukan penelitian guna mendapatkan inovasi teknologi di bidang budidaya dan pengolahan hasil kopi (2) Melakukan kegiatan pelayanan kepada petani/pekebun kopi di seluruh wilayah Indonesia guna memecahkan masalah dan mempercepat alih teknologi (3) Membina kemampuan di bidang sumberdaya manusia, sarana dan prasarana guna mendukung kegiatan penelitian dan pelayanan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Nor Coffee Indonesia

Variabel	Dimensi	Target	Pencapaian
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	90%	85%
	Kebutuhan untuk berafiliasi	80%	78%
	Kebutuhan untuk berkuasa	75%	60%
Pengalaman	Lama waktu/masa kerja	75%	73%
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	80%	77%
	Penguasaan terhadap pekerjaan/peralatan	85%	80%
Disiplin Kerja	Kehadiran	90%	75%
	Tingkat Kewaspadaan	75%	71%
	Ketaatan Pada Standart Kerja	80%	80%
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	80%	80%
	Etika Kerja	80%	80%

Sumber: PT. Nor Coffee Indonesia

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target yang sesuai terdapat pada kedisiplinan kerja dengan dimensi ketaatan pada satandart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja dengan nilai target 80% yang sama dengan hasil nilai pencapaiannya. Dimana karyawan PT Nor Coffee Indonesia sangat mejunjung tinggi kedisiplinan kerja, dalam variabel motivasi dan pengalaman rata-rata masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut perlu diperhatikan dari pihak atasan, sebab ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan seperti banyaknya tenaga kerja yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, ditemukan adanya tenaga kerja saat jam kerja tidak ada ditempat kerjanya, kurangnya pengetahuan dan *skill* kinerja karyawan dan lambannya pelayanan atau kerjanya di saat jam-jam kerja. Permasalahan tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh indikator-indikator seperti, motivasi, pengalaman kerja, kedisiplinan, kepuasan, dan lain-lainnya. Namun pada penelitian ini, pengamat hanya cenderung pada 3 indikator yakni mengenai motivasi, pengalaman dan disiplin

kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penguraian diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia?
2. Apakah pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti : Mampu memahami proses penyusunan penulisan skripsi dan bisa mempelajari ilmu pengetahuan yang didapatkan selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Bagi Akademisi : Mampu untuk memberikan sebuah informasi dan sumber referensi bagi seluruh civitas akademik untuk menelaah lebih menjurus terkait pengetahuan dan untuk membangun pendidikan di Universitas Muhammadiyah Jember agar lebih berkualitas.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan : Diharapkan hasil pada penelitian ini bisa memberikan sumber-sumber referensi dan masukan yang akan di berikan kepada instansi yang terkait untuk mengembangkan sebuah kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan : menganalisa dan mengembangkan, dan meningkatkan kinerja karyawan di instansi pada masa selanjutnya.