

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan sumber yang dapat mengarahkan suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Pada pencapaian perusahaan permasalahan tidak hanya dilihat pada alat yang digunakan tetapi juga dari karyawan. mengembangkan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Keefektifan dan keunggulan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas yang mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Setiap perusahaan perlu Meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus karena berperan penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan maka harus memperhatikan aspek aspek penting seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja, sehingga karyawan dapat memberikan segala kemampuan yang dapat menciptakan hasil kerja yang berkualitas tinggi yang dapat mempermudah untuk mencapai yang telah di tentukan perusahaan.

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan secara terus – menerus dan berkelanjutan karena setiap karyawan berperan penting dalam setiap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan tetapi juga kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Maka dengan terciptanya kualitas kinerja karyawan yang mampu menciptakan kondisi untuk mendorong karyawan untuk mengasah kemampuan serta keterampilan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mempunyai kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. perusahaan tidak akan mencapai tujuan apabila karyawan yang bekerja belum memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Zeelandia berdasarkan metode penilaian kinerja karyawan dengan memberikan penilaian dari beberapa sudut pandang. Penilaian kerja melibatkan 4 komponen yaitu manajer melakukan penilaian langsung terhadap karyawan serta mengevaluasi tim, asisten kepala dan asisten afdeling menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama pengambilan inisiatif dan kontribusi terhadap tim, manajer menilai bawahan dengan mengevaluasi karyawan berdasarkan laporan langsung, penilaian berdasarkan ulasan karyawan atau masyarakat yang berinteraksi dengan karyawan secara teratur.

PT Perkebunan Nusantara XII Atau disebut dengan PTPN XII Merupakan Perseroan terbatas dimana komposisi kepemilik saham meliputi 10% Negara dan 90% PT Perkebunan Nusantara. PTPN XII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 1996 tentang Pelebunan PT Perkebunan Nusantara XXIII (Persero) yang dituangkan dalam Akta Pendirian No. 45 tanggal 11 Maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, S.H. Notaris di Jakarta dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai Keputusan Nomor C2.8340 HT.01.01.th 96 tanggal 8 Agustus 1996. Perkebunan Nusantara XII memiliki kebun bemama Kebun Zeelandia yang terletak di dalam unit kerja wilayah II. Kebun Zeelandia beralamat di Desa Kramat Sukoharjo Tanggul Jember. Sedangkan kantor pusat berada di Surabaya (Direksi).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut (Kusdiana, 2018) Kepemimpinan adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai pemegang peranan penting karena pemimpin sebagai penggerak organisasi untuk mecapai tujuan. sebagai pemimpin tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku karyawan yang berbeda – beda oleh karena itu karyawan harus memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif. Pemimpin yang mempunyai nilai kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada moral, kepuasan kerja, kenyamanan, dan kualitas kerja pada prestasi suatu organisasi. Bagi Suatu organisasi kepemimpinan dapat memberikan keunggulan - keunggulan bagi organisasi agar tercipta kepemimpinan yang baik. Hal yang dinilai dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu kemampuan komunikasi pemimpin terhadap karyawan, kemampuan kepemimpinan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang pada karyawan, kemampuan kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian ini merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kuddy, 2017) yang telah meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik maka pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut (Syafрина, 2017) Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangat penting karena karyawan yang ada di perusahaan agar mematuhi dan mentaati segala peraturan yang ada. Disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap dan tingkah laku serta perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan yang ditentukan (Silalahi, 2020).

Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak. Semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan maka makin besar dampak lingkungan dan makin besar ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menetapkan kedisiplinan yang baik karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong untuk menggairah kerja, semangat kerja

dan terwujudnya perusahaan untuk pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Hal yang diupayakan oleh perusahaan yaitu konsisten kerja karyawan terhadap tanggung jawab pada bidang masing masing, kepatuhan terhadap instruksi pada jam kerja serta bekerja dengan mengikuti aturan yang ditentukan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik maka banyak faktor yang mempengaruhinya (Muslimat & Wahid, 2021). hal yang dapat dinilai dari pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PTPN Kebun Zeelandia yaitu konsistensi kerja karyawan terhadap tanggung jawab pada bidang masing – masing, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan tata tertib yang berlaku. penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia susanto yang telah meneliti dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka maka hasil dari penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cara yang dapat dilakukan untuk memacu kedisiplinan karyawan secara efektif yaitu dengan membuat data presensi. Data presensi sangat penting karena dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan.

Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Periode Bulan Januari – Desember 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran	Izin
1	Januari	58	53	5
2	Februari	58	55	3
3	Maret	58	56	2
4	April	58	58	-
5	Mei	58	48	10
6	Juni	58	53	5
7	Juli	58	48	10
8	Agustus	57	55	2
9	September	58	50	8
10	Oktober	56	50	1
11	November	56	49	7
12	Desember	56	42	14

Sumber : Data Presensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 data presensi karyawan diatas tingkat presensi karyawan terhadap ketidakhadiran pada tahun 2021 cukup meningkat, tingkat presensi yang paling meningkat terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 14 karyawan tidak hadir. Ketidakhadiran sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Untuk mengurangi presensi ketidakhadiran maka perusahaan membuat kebijakan berupa minimal izin 3- 4 orang karyawan perbulan. dengan adanya kebijakan dari perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja.

Selain faktor kepemimpinan dan faktor disiplin kerja juga terdapat satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan selama periode (Aristarini et al., 2014). Pengalaman kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, masalah dari pengalaman kerja yaitu dilihat dari seberapa pengalaman karyawan dalam menguasai tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.

Disisi lain pengaruh dari pengalaman kerja yaitu dari lama waktu bekerja. pengaruh dari pengalaman kerja bukan hanya tingkat pengetahuan dan masa waktu bekerja tetapi juga berpengaruh pada pengangkatan golongan. penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh nana wariati yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai maka hasil dari penelitian disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy, Z (2013), Mohammad Iman, Peggy A, Mekel & Greis M. Sendow (2014), menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas pada penelitian di PTPN XII kebun zeelandia maka hal ini menjadi alasan peneliti untuk mencari kebenaran terhadap pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi dasar dalam melakukan penelitian pada PTPN XII kebun zeelandia.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini untuk menguji terhadap pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini juga pernah diteliti oleh (Yapentra, 2021) yang telah meneliti yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini juga diteliti oleh Menurut (Rizki & Ekawaty, 2021) yang telah meneliti yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Zeelandia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Zeelandia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh adanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh adanya pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Zeelandia Tanggul Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Zeelandia.
2. Bagi penulis
Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan informasi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. dan mampu menerapkan ilmu yang sudah didapat selama kuliah.
3. Bagi peneliti lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan daalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

