BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut mendorong agar perusahaan dapat memiliki sumber daya yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan 2009 dalam Winarno 2017).

Dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Kedua hal ini biasanya dipengaruhi oleh salah satunya faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin). Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi 2 dari masing-masing gender atau jenis kelamin (Sapariah, 2015).

Scheidegger, dkk. (2009 : 6) mengemukakan bahwa : "...*Males were more satisfied and confident and had fewer difficulties than females, The process of adjustment appears to be gradual*." Artinya pria lebih mudah puas dan percaya diri serta memiliki kesulitan lebih sedikit dibanding perempuan. Proses penyesuaian tampaknya bertahap.

Gender adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan di konstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu (Mulia, 2004). Perbedaan jenis kelamin sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun pada sebagian besar organisasi atau perusahaan ternyata perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan *(Opportunity)* dan kekuatan *(Power)* (Rohmiatun, 2005).

Terdapat faktor-faktor negative yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Tampi, 2014). Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standart kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standart organisasi. Peningkatan kinerja anggota akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja anggota merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan visi misi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Tongo, 2014).

Delti (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat dasar yang melekat dari seorang pemimpin dalam menjalankan aktifitas pribadi maupun kelompok, sehingga mencapai suatu bentuk keteraturan pola tindakan. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang

dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena faktor yang paling berpengaruh didalam berkembangnya sesuatu. Kepemimpinan perempuan saat ini masih menjadi pro dan kontra di Negara Indonesia, karena pada saat ini kebanyakan pimpinan adalah laki-laki, sehingga ketika seorang perempuan memimpin perusahaan masih dianggap kurang efektif. Ketidakadilan yang dialami oleh perempuan dikaitkan dengan anggapan bahwa perempuan memiliki pembawaan emosional sehingga perempuan tidak tepat untuk menjadi pemimpin atau manajer di suatu perusahaan (Mulia dalam Christian, 2004).

Disamping hal yang telah disebut diatas, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah orang perlu melakukan hal apa yang baik yang menurut dia baik. Namun, tidak semua orang akan termotivasi oleh hal yang sama. Dimana satu dapat termotivasi, memperoleh kepuasan, dan akibatnya melakukan lebih baik dari mendapatkan tambahan tanggung jawab yang di tugaskan, yang lain mungkin merasa lebih dihargai dan didorong untuk produktivitas yang lebih tinggi jika dia hanya didengarkan, atau diberikan beberapa fleksibilitas dalam jadwal kerjanya (Lopes, 2016).

Tamila dan Kapuladze (dalam Rahmawati, 2016) menjelaskan bahwa penganut stereotip gender beranggapan bahwa dalam bekerja pria dan wanita memiliki berbagai pilihan, tujuan dan dimotivasi dengan cara yang berbeda. Kepuasan dalam stereotip maskulin membutuhkan pencapaian keberhasilan ekonomi, otonomi dan prestasi yang dalam hal ini lebih khas dirasakan oleh pria oleh karena itu, pendapatan, kebebasan, kemajuan, tantangan dan keterampilan kemungkinan besar menjadi motivator yang signifikan bagi pria dalam bekerja. Berdasarkan model stereotip gender, wanita harus memenuhi kebutuhan keluarga dan melakukan

perawatan kualitas hidup dari keluarga merekasehingga bagi wanita hubungan antar pribadi, keamanan, lingkungan adalah hal yang lebih penting. Stereotip gender mempengaruhi pria dan wanita dalam pencapaian prestasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005).

Dikutip dari jurnal Breet *el al* (2005) dan L. F. Atwater *et al* (2001), terdapat tiga potensi dasar teoritis untuk memahami hubungan antara gender dan disiplin kerja, yaitu (1) *Person-Centered Theory*, teori ini menunjukkan bahwa perilaku pria dan wanita sebagian besar akibat dari perbedaan sosialiasasi. Wanita menerima indikasi kuat dan konsisten dan ketidakberdayaannya dalam dua area, pengaruh orang lain pada dirinya dan orang yang memiliki keahlian melebihi dirinya. (2) *Bias-Centered Theory*, teori ini menjelaskan jika wanita yang melakukan pendisiplinan akan kurang efektif daripada pria. Studi mengenai gender dan ras telah menunjukkan bahwa kelompok dengan status yang lebih rendah akan dinilai dengan standart yang tinggi ketika membuktikan kemampuan mereka saat bekerja. (3) Role Congruity Theory, teori peran harmoni menunjukkan bahwa pria dan wanita harus berperilaku secara konsisten dengan peran gender mereka untuk mencapai efektifitas.

Industri Hasil Tembakau (IHT) sampai saat ini masih mempunyai peran penting dalam menggerakkan ekonomi nasional terutama di daerah penghasil tembakau antara lain sebagai lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Industri Hasil Tembakau (IHT) dalam krisis ekonomi sekalipun masih tetap bertahan namun dihadapkan pada masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan disebut dengan karyawan. Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, maka setiap perusahaan harus memperhatikan pemberdayaan potensi karyawan guna mencapai

kepuasan dalam bekerja. Industri Hasil Tembakau (IHT) yang terkait adalah PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Industri Hasil Tembakau (IHT) yang terkait adalah PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajung Gayasan Jember. PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) merupakan salah satu BUMN yang mengusahakan komoditi tembakau. Tembakau yang kegiatan usaha yang dilakukan diwilayah jember, meliputi Kebon Ajong Gayasan dan Kebon Kertosari. Penanaman tembakau cerutu besuki di Jember sudah mulai sejak 1856. Kebon Ajong Gayasan adalah unit usaha PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang bergerak dalam usaha pertanian tembakau. Tembakau yang dihasilkan merupakan tembakau cerutu kualitas ekspor yaitu tembakau TBN/VBN dan FIN/FIK dengan grade NW, LPW, RFU dan filter. Tembakau NO/VO dengan graden Dekblad, Omblad, dan filter. Tembakau dilakukan penjualan langsung kepada pembeli industri (pabrikan) dan pembeli pedagang (trader), juga dipasarkan ke luar negeri (ekspor) melalui lelang dengan mengirim produk contoh.

Ada tiga kebun tembakau yang berada dibawah manajemen PT Perkebunan Nusantara X yaitu Kebun Ajong Gayasan, Kebun Kertosari dan Kebun Kebonarum/Gayamprit/Wedibirit. Mayoritas tembakau yang dikembangkan adalah tembakau berkualitas ekspor untuk memenuhi kebutuhan pasar cerutu dunia. Tembakau tersebut dijual ke produsen cerutu secara langsung tanpa melalui pedagang (*trader*). Selain pasar utama di Eropa dan Amerika Serikat, perseroan juga mulai melirik pasar di Republik Rakyat Cina yang terus berkembang seiring perubahan gaya hidup masyarakat. PTPN X juga melakukan budidaya tembakau Virginia untuk kebutuhan pasar dalam negeri.

Jenis tembakau yang dibudidayakan untuk cerutu adalah Tembakau Bawah Naungan (TBN), Voorstenlanden Bawah Naungan (VBN), Tembakau varietas Connecticut/FIK, Tembakau Sumatera/FIN dengan tingkat kualitas Natural Wrapper/NW, Light Painting Wrapper/LPW, Ready for Use/RFU, dan filler. Adapun tembakau Na-Oogst (NO) dan Vorstenlanden Na-Oogst (VNO) memiliki tingkat

kualitas dekblad, omblad, dan filler. Perseroan juga memasarkan Tembakau Virginia dan Madura. Produk tembakau ini telah diakui kualitasnya oleh pasar manca negara.

Jember terkenal dengan tembakaunya yang bernama Na Oogst (BNO), daun tembakau yang dihasilkan di jember, cocok dipakai sebagai pembalut, pengikat atau pembungkus, bahkan pengisi cerutu. Jember menghasilkan tembakau terbaik kedua di dunia setelah kuba. Yang mungkin banyak orang tahu adalah cerutu terbaik hanyalah dari kuba. Tapi sebagai orang Indonesia setidaknya bangga kalau penghasil cerutu terbaik kedua di dunia adalah kota yang terletak di Indonesia yaitu Jember. Cerutu di Jember di kelola oleh perusahaan PTPN X dan di olah oleh orang-orang atau warga Jember sendiri.

Berikut daftar nama perusahaan tembakau yang ada di Jember :

Tabel 1.1 Daftar Nama Perusahaan Tembakau di Jember

No	Nama Perusahaan	Alamat	Produk	Jumlah Tenaga Kerja
1	PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember	Jl. Mh. Tamrin No. 143 , Ajung, Jember	Tembakau	2.473 Orang
2	PT Mayangsari	Jl. Hayam Wuruk No. 16 , Jember	Tembakau	1.876 Orang
3	PT Mangli Djaya Raya	Jl. Hayam Wuruk No. 136 , Jember	Tembakau	1.976 Orang
4	PT Tempurejo	Jl. Panglima Sudirman No. 110 , Kec. Pakusari, Jember	Tembakau	2.145 Orang
5	PT Ledokombo	Jl. Gajah Mada No. 178 , Jember	Tembakau, Kopi, Karet, Kakao, Vanili, Lada	1.989 Orang
6	PT Jenggawah Jaya	Jl. A. Yani No. 85 , Jenggawah, Jember	Tembakau	2.176 Orang
7	PT Banyu Mukti	Jl. Kalisat No. 7 , Arjasa,	Tembakau	1.786 Orang

No	Nama Perusahaan	Alamat	Produk	Jumlah Tenaga Kerja
		Jember		
8	PT Pontang Agung	Jl. Letj. Sutoyo 15, Jember	Tembakau	1.859 Orang
9	PT Tempurejo Gudang Langkap	Jl. Raya Langkap No. 37, Jember	Tembakau	2.098 Orang

Sumber: www.export-jatim.or.id dan www. m2indonesia.com

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa begitu banyak pesaing dibidang usaha yang sama dan jumlah tenaga kerja beberapa perusahaan tembakau yang ada di jember, PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember memiliki lebih banyak tenaga kerja dibandingkan dengan perusahaan tembakau lainnya. Jumlah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yaitu sebanyak 2.473 karyawan. Hal ini sangat menarik karena semakin banyak jumlah tenaga kerja maka semakin tinggi pula jumlah produksi yang dapat dihasilkan perusahaan. Banyaknya anggota perusahaan dapat membantu proses pencapaian tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan.

Dalam hal ini pimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berperan penting karena pimpinan menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dipimpin oleh pemimpin laki-laki. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kepemimpinan yang ada dalam PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember adalah Gaya Kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan dari bapak H. Untung Mulyono selaku pimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratik. Dalam gaya ini bapak H. Untung Mulyono memiliki kemampuan analitis yang baik dalam melihat peluang pasar secara matang, bapak H. Untung Mulyono tidak hanya memberikan perintah kepada bawahan tapi juga memberikan petunjuk kepada bawahan, pemimpin memiliki keberanian dalam menjalankan tugas pokoknya dan konsisten dalam

menerapkan aturan bagi bawahannya, dan bapak H. Untung Mulyono juga mau mendengar pendapat dari bawahannya.

Berikut data produksi dan penjualan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada tahun 2016-2017 :

Tabel 1.2 Data Produksi, Target Penjualan dan Reliasisasi Tahun 2016/2017

No	Grade	Produksi		Target Penjualan		Reliasisasi	
		MTT. 2016/2017		**MMT. 2016/2017**		**MTT. 2016/2017**	
		Karton	**Kg**	**Karton**	**Kg**	**Karton**	**Kg**
1	NW (Natural Wrapper)	2.129	106.450	2.000	100.000	1.771	89.963,4
2	LPW (Light Painting Wrapper)	929	46.450	850	42.500	412	21.048,3
3	PW (Painting Wrapper)	2.093	145.158	1900	95.000	701	35.407,5
4	RFU (Ready For Use)	155	7.743	140	7.000	9	694,8
	Jumlah	5.306	305.801	4.890	244.500	2.893	147.144
	Filler	813	81.288	-	-	-	-
	Total	6.119	387.089	4.890	244.500	2.893	147.144

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa produk tembakau dengan grade NW merupakan produk yang paling besar jumlah produksi dan jumlah penjualannya yaitu jumlah produksinya sebanyak 2.129 karton dan jumlah penjualannya sebanyak 106.450 Kg. Dari semua grade produk tembakau jumlah penjualannya masih jauh dari kata maksimal karna sebagian besar penjualan masih 50% dari jumlah produksi dan target penjualan bahkan ada yang hanya laku 9 karton dari jumlah target penjualan 140 karton . Hal ini perlu diperhatikan agar dapat sesuai dengan target penjualan dan agar dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Karyawan maupun pekerja pada PT. Perkebukan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember merasa kebutuhan fisiologis mereka seperti makan, istirahat, dan lain sebagainya sudah terpenuhi dan mampu memotivasi karyawan karena perusahaan sudah memberi uang konsumsi yang digabung dengan gaji kepada setiap pekerja dan karyawan, perusahaan juga memberikan jam istirahat yang cukup yaitu selama 1 jam, untuk ruangan kantor disediakan AC dan gudang disediakan kipas guna untuk membuat pekerja dan pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, aktvitas pada perusahaan ini juga tidak terlalu diforsir walaupun setiap bulannya perusahaan mempunyai target produksi, hal ini bertujuan agar pekerja dan karyawan tidak terlalu lelah dalam bekerja. Karyawan maupun pekerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember saling menghargai satu sama lain. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember selalu memberi penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, tidak hanya berupa kompensasi, penghargaan juga melalui pengumuman karyawan berprestasi saat ada breafing atau rapat anggota dan nama karyawan berprestasi juga dipasang di papan info atau mading kantor. Karyawan maupun pekerja pada perusahaan ini memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang berbeda-beda, mereka memiliki tujuan yang ingin dicapai yang didapat dari pekerjaan. Terutama wanita, wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan fisiologis ini terpenuhi barulah wanita tersebut itu bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya seperti aktualisasi diri (Hati, 2014).

Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maupun buruh sudah tergolong kategori baik, akan tetapi yang jadi permasalahan adalah motivasi kerja sudah baik tapi hasil yang dicapai masih minim. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dengan tujuan agar peneliti dapat menemukan solusi untuk perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya lagi.

Kinerja karyawan selanjutnya dilihat dari variable disiplin kerja, salah satu indikatornya yaitu kualitas disiplin waktu.

Berikut data presensi karyawan laki-laki dan perempuan tahun 2017 :

Tabel 1.3 Data Presensi Karyawan Laki-laki dan Perempuan Tahun 2017

No	Bulan	Julah Karyawan			Hari Kerja	Absen (Orang)			Hari Kerja yang Hilang (%)
		Total	L	P		I	S	Te	
1	Januari	2.473	687	1.786	25	124	24	282	0,23
2	Pebruari	2.473	687	1.786	24	112	21	291	0,21
3	Maret	2.473	687	1.786	26	122	25	281	0,21
4	April	2.473	687	1.786	23	110	26	291	0,23
5	Mei	2.473	687	1.786	24	124	17	292	0,22
6	Juni	2.473	687	1.786	21	110	19	279	0,25
7	Juli	2.473	687	1.786	26	114	23	269	0,20
8	Agustus	2.473	687	1.786	26	115	21	276	0,20
9	September	2.473	687	1.786	24	121	19	287	0,23
10	Oktober	2.473	687	1.786	26	106	21	281	0,19
11	Nopember	2.473	687	1.786	26	111	20	287	0,20
12	Desember	2.473	687	1.786	24	125	19	289	0,24
		Rata-rata Hari Kerja Yang Hilang							**0,21**

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Keterangan:

L = Karyawan Laki-laki

P = Karyawan Perempuan

I = Ijin

S = Sakit

Te = Terlambat

Total = Karyawan Laki-laki dan Perempuan

Berdasarkan data pada tabel 1.3 , dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat masih bisa dibilang tinggi yaitu diatas 200 orang dan hampir mencapai 300 orang yang terlambat setiap bulannya. Persentase hari kerja yang hilang terendah terjadi pada bulan juli, agustus dan desember yaitu sebesar 0,20%, sedangkan persentase tertinggi terjadi pada bulan juni yaitu sebesar 0,25%. Berdasarkan hasil perhitungan persentase hari kerja yang hilang karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang sebelumnya dihitung secara berpisah, diperoleh hasil rata-rata persentase hari kerja yang hilang pada karyawan laki-laki sebesar 0,23% dan hasil rata-rata persentase hari kerja yang hilang pada karyawan perempuan sebesar 0,10%. Dari kedua rata-rata tersebut diperoleh hasil rata-rata hari kerja yang hilang tahun 2017 secara keseluruhan yaitu sebesar 0,21% dan jika dilihat secara spesifik dapat disimpulkan bahwa persentase hari kerja yang hilang lebih rendah karyawan perempuan dari pada karyawan laki-laki. Hal seperti ini tidak dapat dibiarkan karena berpengaruh terhadap kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus melakukan tindakan agar lebih meminimalisir lagi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya.

Kebijakan yang di berikan pimpinan kepada bawahan adalah apabila ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak dapat mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan maka karyawan akan mendapat peringatan dari pimpinan berupa teguran melalui memo dan akan mendapat sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan. Apabila karyawan datang terlambat maka yang bersangkutan harus menjelaskan kenapa datang terlambat. Apabila tidak masuk dikarenakan ijin ada kepentingan lain maupun ijin karena sakit, karyawan harus memberikan surat keterangan terlebih dahulu. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember selalu mengtaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai tanda penghormatan terhadap aturan.

Ketidakhadiran karyawan di dalam pekerjaan menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih menumpuk. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan karyawan dalam bekerja dan jika lama-kelamaan dapat menurunkan kinerja dan dapat merugikan perusahaan (Mangkunegara, 2007). Kedisiplinan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Loper, 2016).

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X kebun Ajong Gayasan Jember dengan tujuan agar peneliti dapat memberikan solusi kepada perusahaan supaya dapat meminimalisir tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan karena hal seperti itu dapat merugikan penghasilan perusahaan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan penelitian yang akan dikaji adalah apakah terjadi perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terjadi perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah terjadi perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
3. Apakah terjadi perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan dan kegunaan sesuai dengan apa yang ingin diteliti dan ditemukan solusi untuk setiap permasalahannya. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti akan menjelaskan tentang tujuan dilakukannya penelitian ini dan kegunaan penelitian ini untuk berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan di tinjau dari kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan di tinjau dari motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
3. Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan di tinjau dari disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan penelitian bagi perusahaan :

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat lagi dan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kegunaan penelitian bagi pihak lain :

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan pertimbangan bagi pihak lain yang berkaitan dengan variable-variabel yang nada didalamnya untuk masa yang akan datang dan mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan laki-laki dan perempuan.

c. Kegunaan penelitian bagi penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan, dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun MSDM. Serta pengetahuan sebagai implementasi dari pada ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.