

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Dianta, 2020).

Karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Secara teoritik ciri-ciri karakteristik pekerjaan karyawan ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, identitas pekerjaan, makna tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan akan memberikan insentif bagi karyawan untuk lebih bekerja dengan gigih dan untuk mengembangkan gairah kerja nan lebih kreatif sebab karakteristik pekerjaan ialah proses melaksanakan pekerjaan akan lebih penting, menarik dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kejenuhan dari kegiatan pekerjaan yang monoton. Sehingga pekerjaan terlihat

lebih bervariasi, karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan memahami dengan konsentrasi dan bertanggung jawab disertai perasaan gembira sampai terdapat hasil nan memuaskan dan mempunyai etos kerja nan tinggi dan akan berjuang semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar memenuhi kinerja tinggi dalam perusahaan (TOGATOROP, 2022).

PT Milano Sei Daun adalah bagian dari Wilmar Group yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, dengan fokus pada pengembangan kebun plasma kemitraan untuk petani di Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. PT Perkebunan Milano berfokus pada operasional perkebunan kelapa sawit di wilayah Labuhanbatu. Tidak ada tanggal pendirian spesifik untuk unit Sei Daun yang disebutkan secara publik, tetapi perusahaan ini telah beroperasi selama beberapa waktu, terlibat dalam program sertifikasi RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) setidaknya sejak tahun 2009.

Karakteristik pekerjaan merupakan rancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan kemampuan dan keinginan karyawan tersebut, di mana karyawan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhannya tetapi juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan. Karakteristik pekerjaan (job characteristic theory) merupakan suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (job enrichment) yang dispesifikasikan ke dalam lima dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), signifikansi

tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back) (Prasetyaningrum, 2020).

Pertama, Keanekaragaman keterampilan (skill variety) yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktifitas yang berlainan dalam penyelesaian pekerjaan, yang meliputi penggunaan beberapa keterampilan dan bakat dari pegawai. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang bervariasi akan membuat pegawai merasa tidak mudah bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya. Selain itu, pekerjaan yang menggunakan banyak keterampilan dan bakat akan membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan berharga (Sugeng, 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di PT Milano Sei Daun, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan belum sepenuhnya dirancang dan dijalankan secara optimal sesuai dengan lima dimensi pekerjaan inti tersebut: Dari sisi keanekaragaman keterampilan, sebagian karyawan cenderung melakukan pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang, sehingga kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan mengembangkan potensi diri masih terbatas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya yang kedua identitas tugas (identity task), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian yang menyeluruh dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata (Sugeng, 2023). Dari aspek identitas tugas, peneliti mengamati bahwa beberapa pekerjaan di PT Milano Sei Daun masih bersifat terfragmentasi, di mana

karyawan hanya mengerjakan sebagian kecil dari keseluruhan proses kerja. Karyawan jarang dilibatkan secara utuh dari awal hingga akhir suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang dapat dirasakan secara langsung. Hal ini menyebabkan rendahnya rasa kepemilikan dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan.

Ketiga, Signifikansi tugas (task significance) yaitu tingkat dimana pekerjaan mempunyai pengaruh yang terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dengan yang berada di dalam maupun di luar organisasi (Sugeng, 2023). Fenomena terkait signifikansi tugas menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memahami secara jelas pentingnya peran dan kontribusi pekerjaan mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebagian karyawan melaksanakan tugas hanya sebagai kewajiban, tanpa menyadari dampak hasil kerjanya terhadap kelancaran operasional maupun kualitas produk dan layanan PT Milano Sei Daun. Kurangnya pemahaman terhadap signifikansi tugas ini dapat memengaruhi tingkat kepedulian dan tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja.

Keempat, otonomi (autonomy), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan kemandirian serta keleluasaan substansial kepada pegawai dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang diinginkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Sugeng, 2023). Fenomena di PT Milano Sei Daun terkait dengan otonomi kerja. Pengambilan keputusan dan penentuan metode kerja masih didominasi oleh atasan, sehingga ruang kebebasan karyawan dalam mengatur cara dan waktu penyelesaian pekerjaan relatif terbatas. Kondisi ini dapat menghambat inisiatif dan kreativitas karyawan, serta menurunkan rasa tanggung

jawab pribadi terhadap hasil kerja.

Kelima, umpan balik (feedback) yaitu tingkat dimana dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai diberikan berupa informasi langsung dan jelas tentang efektifitas pelaksanaan kerja (Sugeng, 2023). Fenomena di PT Milano Sei Daun terkait dengan umpan balik, peneliti menemukan bahwa penyampaian informasi mengenai hasil kinerja belum dilakukan secara konsisten dan terstruktur. Umpan balik umumnya diberikan ketika terjadi kesalahan, sementara apresiasi dan evaluasi terhadap kinerja yang baik masih kurang diperhatikan. Akibatnya, karyawan tidak selalu mengetahui sejauh mana kinerja mereka telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yuliantini & Santoso, 2019).

Fenomena yang peneliti lihat mengenai kurangnya kedisiplinan karyawan dimana terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan tata tertib yang telah ditentukan perusahaan seperti masuk kerja setelah jam 07.00 wib dan pulang sebelum jam 16.00 wib kecuali pada jam lembur karyawan pulang jam 22.00 wib.

Selain itu, terdapat karyawan yang tidak mematuhi prosedur kerja dan SOP perusahaan, seperti penggunaan alat kerja yang tidak sesuai aturan, atau tidak mengikuti proses kerja secara lengkap dan sistematis. Selain disiplin waktu, prosedur kerja, dan SOP perusahaan ketidakpatuhan terhadap aturan penggunaan seragam juga menjadi masalah yang terjadi saat ini di PT Milano Sei Daun. Beberapa karyawan tidak mengenakan seragam sesuai ketentuan perusahaan, misalnya mengenakan pakaian pribadi atau tidak lengkap sesuai atribut keselamatan yang diwajibkan. Kondisi ini tidak hanya melanggar peraturan, tetapi juga mengurangi profesionalisme dan citra perusahaan, serta dapat menimbulkan kesan kurang tertib di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan dalam penggunaan seragam menjadi bagian penting untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin, rapi, dan profesional. Fenomena terbaru menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau sesuai standar, tidak selalu mengikuti arahan atasan, dan kurang proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diperlukan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan karyawan menjadi hal penting bagi PT Milano Sei Daun agar pekerjaan dapat dilakukan tepat waktu, sesuai prosedur, dan mendukung produktivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati

dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Pratiwi & Rizky, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT Milano Sei Daun, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang kurang teliti dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Fenomena lain yang ditemukan adalah masih adanya karyawan yang kurang proaktif dalam melaksanakan tugas serta belum memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dinamika organisasi di setiap perusahaan berbeda, sehingga penting untuk melakukan penelitian di PT. Milano Sei Daun guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Berdasarkan penjabaran di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Milano Sei Daun”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1), disiplin kerja (X_2), kinerja karyawan (Y). di PT. Milano Sei Daun.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun?
- b) Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun?
- c) Apakah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Milano Sei Daun.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan segala variabel yang menjadi pusat penelitian penulis.

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki variabel sejenis dengan penelitian ini.

3. Bagi PT. Milano Kebun Sei Daun

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pimpinan berkaitan dengan bagaimana cara peningkatan kinerja karyawan yang bekerja.