

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan haruslah berusaha untuk memanfaatkan potensi yang ada serta mengelola sumber - sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisien. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya (Alni, 2016). Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Pemanfaatan fungsi manajemen diharapkan mampu untuk menopang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Didalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika kinerja sumber daya manusia bekerja secara baik, Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Candana *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang unggul memerlukan strategi peran karyawan sebagai pelaku dalam setiap kegiatan perusahaan (Alam *et al.*, 2020). Kinerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkan karyawan, tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta ketepatan waktu penyelesaiannya pekerjaan yang telah ditentukan (Bukit *et al.*, 2017). Karyawan akan bekerja dengan keras agar kebutuhannya bisa terpenuhi seperti makan, minum, sandang, papan dan lain-lain, jika kebutuhan ini belum tercukupi maka orang akan termotivasi untuk bekerja (Astuti *et al.*, 2020).

Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Cruz *et al.*, 2020). Motivasi karyawan diperusahaan harus menjadi perhatian serius dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu secara maksimal jika tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam diri untuk berprestasi dalam bekerja dan karyawan yang termotivasi cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya (Aryanta *et al.*, 2019).

Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan dari masing-masing orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang terkait dalam suatu organisasi (Sutedi *et al.*, 2021). Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku (Alni, 2016).

Penyimpangan dalam bekerja mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karenanya dibutuhkan suatu

sistem pengawasan yang efisien dan efektif sehingga dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan perusahaan (Sutedi *et al.*, 2021).

Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan (Syafriana, 2017). Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan yang optimal bisa tercermin dari puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja, karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik dan akan memiliki loyalitas kepada perusahaannya, kebalikannya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa kecewa dan kemungkinan akan keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa tercermin dari kepuasan karyawan terhadap gaji yang di dapat apakah sudah sesuai dengan apa yang dia kerjakan apa tidak, kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap kondisi kerja (Cruz *et al.*, 2020).

Setiap perusahaan akan membuat strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada peningkatan produktifitasnya, begitu pula PT. Serikat Sejahtera Utama, perusahaan ini telah mengelolah beberapa perkebunan tebu di indonesia dengan menggunakan mekanisasi atau alsintan (alat dan mesin pertanian) seperti perkebunan tebu di Lampung (Sumatra), Kediri dan Blitar (Jawa Timur). Dan pada tahun 2016, PT. Serikat Sejahtera Utama bekerjasama dengan PTPN XII dalam pengelolaan lahan tebu di Kabupaten

Banyuwangi Jawa Timur. Dengan adanya PT. Serikat Sejahtera Utama ini di harapkan bisa meningkatkan produktifitas tebu di PTPN XII lahan tebu wilayah Banyuwangi.

Kinerja yang baik dari karyawan PT. Serikat Sejahtera Utama dapat dilihat dari pencapaian target lahan garapan yang sudah digarap, masalah yang sedang di hadapi PT. Serikat Sejahtera Utama adalah masalah tidak stabilnya produktifitas atau naik turunnya persentase lahan garapan. Luas lahan PTPN XII lahan tebu wilayah Banyuwangi yang dikelola PT. Serikat Sejahtera Utama di kabupaten banyuwangi seluas 880 Ha dan luas lahan pekerjaan seluas 4.276,31 Ha.

Tabel 1. 1. Data Luas Lahan, Luas Lahan Pekerjaan dan Realisasi

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Luas Lahan Pekerjaan (Ha)	Realisasi (Ha)	Persentase (%)
2016			2.223,68	52
2017			2.565,78	60
2018			2.351,97	55
2019	880	4.276,31	2.907,89	68
2020			2.309,20	54
2021			2.736,83	64

Sumber : Administrasi PT. Serikat Sejahtera Utama

Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi naik turunnya produktifitas. Peningkatan produktifitas bisa dipicu dengan peningkatan produktifitas kinerja karyawan, karyawan dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan menghasilkan kinerja yang baik serta selalu mengalami peningkatan (Santoso & Kambara, 2020).

Masalah laten juga seringkali muncul pada PT. Serikat Sejahtera Utama adalah mengapa beberapa karyawan bekerja tidak baik dari pada yang lain atau

mengapa beberapa karyawan berbeda tingkat prestasi bekerjanya, itu merupakan suatu pertanyaan yang sering muncul dan selalu dihadapi para manajer atau pimpinan perusahaan. Masalah dari sisi kualitas kerja karyawan yang di hadapi PT. Serikat Sejahtera Utama adalah masih ada yang kesalahan dalam menggarap lahan, ada yang miring saat membajak sehingga petaknya tidak sama. Masalah dari sisi ketepatan waktu yang dihadapi PT. Serikat Sejahtera Utama adalah masih ada karyawan yang menunda pekerjaan dan belum bisa mencapai target. Masalah dari sisi efektifitas kerja yang dihadapi PT. Serikat Sejahtera Utama adalah biaya produksi yang bisa membengkak yang di akibatkan oleh kesalahan saat bekerja seperti salah dalam menggarap lahan sehingga perlu pengulangan dalam menggarap lahan. Dari masalah yang terjadi maka perlu adanya pemberian motivasi kerja, pengawasan kerja dari atasan dan peningkatan disiplin kerja sehingga meminimalisir kesalahan saat bekerja.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan adanya permasalahan diatas maka perlu adanya suatu pengetahuan dan pemahaman tentang peningkatan kinerja karyawan yang dikaji, untuk meningkatkan produktifitas dengan cara mengidentifikasi secara ilmiah melalui penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Serikat Sejahtera Utama yang dalam hal ini terfokuskan pada

pemberian motivasi kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Keyakinan terhadap efektifitas kegiatan perusahaan yang didasarkan pada konsep motivasi kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja telah menjadikan beberapa perusahaan mulai menggunakan pendekatan tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hal tersebut sudah menyentuh pada aspek yang relevan dengan teknik yang dipergunakan dalam mempengaruhi perilaku individu.

Permasalahan yang akan dikaji dalam proposal tesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang analisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kinerja dapat tercapai. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis :

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, sekaligus bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan teori.

2. Manfaat bagi perusahaan :

Sebagai bahan masukan untuk pimpinan PT. Serikat Sejahtera Utama dalam menangani masalah kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi pihak lain :

Tesis ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam melakukan penelitian motivasi kerja, pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau bisa digunakan untuk penelitian sejenis.