

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II adalah salah satu dari sembilan Distrik (Wilayah Kerja) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara III No. : III.10/SKPTS/SR/550/2003 tanggal 10 Nopember 2003. PT Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perkebunan yang bergerak dalam bidang perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO), inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan adalah dengan menciptakan paradigma baru, serta berinovasi dan mengembangkan budaya perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam proses transformasi motivasi dan kemampuan kerja pada pegawai Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan Distrik Serdang II

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam bekerja. Dimana perusahaan tentu sangat mengutamakan hasil kerja yang maksimal, bermutu dan berprestasi untuk memberikan hasil pendapatan yang memuaskan. Akan tetapi untuk mencapai hasil kerja yang

diharapkan itu tentu tidak dapat jadi dengan sendirinya, perlu faktor pendukung yang melengkapi sampai pada proses keberhasilannya atau pencapaian hasil yang diharapkan. Pegawai yang berkinerja dalam bekerja adalah modal utama perusahaan dalam menjalankan organisasi. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sebagai tenaga-tenaga terampil sangat diandalkan agar dapat memajukan mutu pelayanan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok perusahaan, sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) perusahaan. Kinerja itu merupakan aksi, bukan suatu kejadian. Aksi dari pada kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Husnan (2014:43) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan. Untuk mengungkap fenomena masalah tentang kinerja

pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II, peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai, dengan rincian hasil tanggapan responden dapat dijelaskan bahwa 9 orang (45%) menyatakan pegawai belum dapat menghindari kesalahan dalam bekerja, 12 orang (60%) menyatakan pegawai efisiensi dan efektivitas kerja belum dapat terlaksana dengan baik, 8 orang (40%), menyatakan pegawai belum dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, 7 orang (35%), menyatakan pegawai belum optimal dalam bekerjasama, dan 13 orang (65%), menyatakan pegawai belum mampu menciptakan ide yang kreatif dalam bekerja. Berdasarkan pada hasil angket pra survei mengindikasikan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II masih perlu mendapat perhatian atau masih perlu peningkatan.

Faktor motivasi kerja menjadi salah satu faktor bagi kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II. Menurut Rivai (2014:223) menyatakan bahwa 35% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2011:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi kerja mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor,

motivasi kerja pegawai dalam bekerja pada perusahaan dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk perusahaan. Untuk melihat fenomena tentang motivasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II dilihat dari absensi pegawai 3 bulan terakhir (Januari 2021 s/d Maret 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 3 bulan terakhir adalah 12% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 13%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II masih perlu mendapat perhatian. Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011); Ali et al, (2016); Murgianto, et al, (2016); Nisyak et al, (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid et al, (2013), kesemuanya menarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain motivasi, faktor kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II. Menurut Robbins (2011:114) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Siagian (2014:81) mengemukakan bahwa

kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Hasil penelitian terdahulu dari Arozi dan Yaomul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati et al, (2006), kesemuanya menarik kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Permasalahan tentang kemampuan kerja pegawai menunjukkan kreativitas dan inovasi sebagian pegawai dalam bekerja belum baik. Berdasarkan pada penelitian terdahulu tersebut, disini peneliti ingin menguji kembali pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada pegawai belum optimal dalam bekerjasama secara tim
2. Sebagian besar pegawai belum mampu menciptakan ide yang kreatif dalam bekerja.
3. Kreativitas dan inovasi sebagian pegawai dalam bekerja belum baik
4. Masih ada pegawai belum dapat menghindari kesalahan dalam bekerja
5. Efisiensi dan efektivitas kerja pegawai belum dapat terlaksana dengan baik
6. Masih ada pegawai tidak dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor motivasi, kemampuan kerja dan kinerja

#### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.
- 2) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis.**

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

##### **b. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II**

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

##### **c. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UISU**

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti.