

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang berkembang mempunyai tujuan agar seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat mencapai visi dan misi sebuah strategi. Namun dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti, terlebih saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin luas. Perusahaan harus mempunyai sebuah strategi agar dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam mengoptimalkan pencapaian visi misi dan kelangsungan perusahaan.

Untuk mencapai visi misi tersebut diperlukan adanya strategi pendisiplinan karyawan. Secara umum strategi adalah suatu perencanaan jangka panjang yang disusun untuk menghantarkan pada suatu pencapaian dan sasaran tertentu. Marrus (2002) menyatakan bahwa strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu

Sebagaimana yang diketahui karyawan adalah asset utama dalam perusahaan, oleh karena karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan usaha suatu perusahaan maka perlu dilakukan

pengendalian terhadap karyawan tersebut yaitu berupa pendisiplinan karyawan. Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum. Tidak hanya itu, bahkan sebagian orang percaya bahwa disiplin dapat menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan seseorang dalam menuntut ilmu dan dalam hal-hal yang lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu pengertian disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib).

Ardhana (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi juga prestasi atau kinerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan supaya dapat menghasilkan produk atau jasa. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau biasa disingkat menjadi PTPN III adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan. Selain kantor pusat di Jakarta, perusahaan ini juga memiliki kantor operasional di Medan, Sumatra Utara. PTPN III distrik labuhan batu III memiliki tujuh kebun unit yaitu Kebun Sisumut, Kebun

Aek Nabara Utara, Kebun Aek Nabara Selatan, Kebun Rantau Prapat, Kebun Membang Muda, Kebun Labuhan Haji, Kebun Merbau Selatan

Kebun Labuhan Haji merupakan salah satu dari 7 kebun unit PTPN III Distrik Labuhan Batu III, Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji memiliki dua komoditi tanaman perkebunan yang diusahakan yaitu kelapa sawit dan karet dengan luas areal masing-masing yaitu 1.923,23 ha dan 1.179,90 ha. Kebun Labuhan Haji terletak di Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Jika tidak ada kedisiplinan pada Kebun Labuhan Haji maka masalah-masalah yang sering terjadi yaitu pelanggaran terhadap jam kerja, jam masuk dan jam pulang menjadi sesuka hati karyawan, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang masih kurang, bersifat tidak sopan kepada sesama pegawai bahkan kepada pimpinan. Masalah-masalah tersebut akan membuat perusahaan gagal dalam menjalankan visi dan misi perusahaan

Dari latar belakang penelitian diatas, maka penelitian “strategi pendisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan kebun kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara perlu dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Sebab orang yang disiplin akan sangat menghargai waktu dan tidak akan

pernah menyia-nyiakan waktu mereka untuk melakukan hal yang tidak penting. Jika karyawan tidak disiplin maka kualitas kinerja karyawan akan menurun. Kualitas kinerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dan masalah yang sering terjadi jika karyawan tidak disiplin yaitu terlambatnya dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat merugikan karyawan itu sendiri, seperti mendapatkan surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan latar belakang penelitian tentang pendisiplinan karyawan, maka bisa dirumuskan beberapa masalah berikut ini :

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji?
2. Bagaimana pengaruh program pendisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji?
3. Bagaimana strategi pendisiplinan karyawan panen kelapa sawit pada PTPN III Kebun Labuhan Haji?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PTPN III Kebun Labuhan Haji
2. Untuk mengetahui pengaruh program pendisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji
3. Untuk mengetahui strategi pendisiplinan karyawan panen kelapa sawit pada PTPN III Kebun Labuhan Haji