

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam indah puji hartatik (2014, p.218) dapat diartikan

perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PTPN VII Unit Rejosari adalah salah satu unit usaha milik PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) yang terletak di Desa Rejosari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, termasuk juga dalam hal memperkerjakan karyawan. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari memiliki tujuan yaitu meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu. Usaha pokok dari perkebunan ini adalah budidaya sawit.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari mempekerjakan karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu maka dituntut agar seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien disemua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, tidak itu saja karyawan juga dituntut memiliki kualitas kerja yang baik. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Adapun beberapa indikator produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari yaitu: Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak

jas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target produksi yang tidak mencapai target pencapaian. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berikut adalah tabel produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari:

**Tabel 1.1 Data Produksi Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi (ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (ton)</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	2.351.142	4.890.490	Tercapai
Februari	2.452.126	3.864.390	Tercapai
Maret	2.968.167	2.877.700	Tidak Tercapai
April	4.124.360	1.978.160	Tidak Tercapai
Mei	4.915.866	1.975.810	Tidak Tercapai
Juni	5.994.321	2.215.600	Tidak Tercapai
Juli	7.267.287	2.389.320	Tidak Tercapai
Agustus	9.625.947	8.735.500	Tidak Tercapai
September	4.803.580	2.484.000	Tidak Tercapai
Oktober	5.710.000	8.725.000	Tercapai
November	10.810.310	7.237.000	Tidak Tercapai
Desember	10.574.700	7.509.000	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi dapat dihitung dalam dua belas bulan, namun kenyataannya tidak semua bulan dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan pada bulan juli mengalami penurunan dan berada di bawah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana pada tahun 2016 hanya terdapat tiga bulan saja yang realisasinya melebihi target 100%, tiga bulan yaitu bulan januari, februari dan oktober. Target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil sensus yang dilakukan perusahaan untuk memperkirakan jumlah hasil produksi. Tidak tercapainya target mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan

masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, interaksi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah faktor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan pekerjaan. Pada penelitian Arif Yusuf Hamali (2013) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja, motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Wilson Bangun (2012,p.312) menyatakan, motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Pada motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu: Pengakuan atau penghargaan yaitu yang perlu diperhatikan status, pengakuan dan perhatian. Pekerjaan itu sendiri yaitu ingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Inisiatif dan kreatifitas yang perlu diperhatikan yaitu karyawan harus mempunyai ide-ide baru untuk program yang akan datang dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang

timbul. Semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan belum terpenuhi karena kebutuhan-kebutuhan mereka dalam kurangnya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, jaminan terhadap peningkatan karir karyawan dan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat termotivasi untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha atau dorongan. Jadi dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa apakah mengindikasikan motivasi kerja yang baik atau sebaliknya, diduga ada ketidaksesuaian keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan masih kurangnya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Motivasi kerja yang kurang baik akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang akan diselesaikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Mardgan Dunggio (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015,p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari, bahwa karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Namun berdasarkan kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan mengenai kedisiplinan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu seringkali karyawan datang terlambat lalu titip absensi kepada rekannya, pulang sebelum berakhir jam kerja tanpa alasan yang dapat diterima, karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja. Hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

Berikut ini adalah tabel pelanggaran kedisiplinan dari data kehadiran karyawan pada tahun 2016.

**Tabel 1.2 Daftar Kehadiran PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari 2016**

Bulan	Masuk Tepat Waktu	Masuk Terlambat			Jumlah
		Kurang Dari 10 Menit	11 Menit-30 Menit	Lebih dari 30 Menit	
Januari	31	7	8	0	46
Februari	37	8	1	0	46
Maret	36	10	0	0	46
April	33	7	6	0	46
Mei	30	8	8	0	46
Juni	27	5	14	0	46
Juli	29	9	8	0	46
Agustus	37	9	0	0	46

September	35	11	0	0	46
Oktober	31	13	2	0	46
November	27	8	11	0	46
Desember	19	17	10	0	46

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari (2017)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi 2016 mengalami penurunan dan jumlah tingkat absensi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Disiplin kerja beberapa karyawan masih belum maksimal terutama pada bulan juni yang mana selama bulan tersebut ada 14 orang karyawan yang terlambat masuk kantor kurang dari 30 menit sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal, hal ini akan berdampak pada aktivitas perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan tidak optimal dan tidak seperti yang diinginkan.

Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian menurut Vico Wentri Rumondor (2013). Menurut I Ketut Febri Ananta dan A. Dewi Adnyani (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul: **“MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT REJOSARI ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

#### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari Natar.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Desa Rejosari Kec. Natar Kab. Lampung Selatan .

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Juni 2017 sampai dengan oktober 2017.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja pemanen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh

motivasi kerja dan motivasi kerja disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

#### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**