

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai. berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat di dalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha maka sebagian besar perhatian, waktu, dan tenaga manajemen akan disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat amat pelik, dan kompleks.

Terciptanya produktivitas yang setinggi-tingginya tentunya diharapkan setiap bidang usaha apapun. Sedangkan salah satu faktor yang menentukan untuk mampu menunjang produktivitas optimal adalah bagaimana pengelolaan kinerja dari tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan dalam operasionalnya. Jika kinerja tenaga kerja dapat dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja tenaga kerja pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

PT Adimulia Agrolestari merupakan Perusahaan Besar Swasta Nasional (PBSN) yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Kegiatan usaha yang dilaksanakan meliputi perkebunan kelapa sawit dengan mengelola Hak Guna Usaha (HGU) seluas 6.485 Ha luas kebun tersebut terbagi menjadi 2 (dua) Estate yaitu Kebun Sei Teso terdiri dari 7 (tujuh) afdeling, dan Kebun Sei Jake dengan 5 (lima) afdeling. Pada penelitian ini peneliti mengambil Kebun Sei Teso sebagai

fokus. Berikut ini produktivitas tenaga kerja pemanen pada PT Adimulya Agrolestari bagian kebun sei. Teso per afdeling dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tabel Produktivits Tenaga kerja Pemanen Per Afdeling

No	Afdeling	Jumlah	Produksi Panen	
			Desember	Januari
1	Afd. I	34	50.726	45.998
2	Afd. II	33	42.701	43.016
3	Afd. III	30	45.348	39.760
4	Afd. IV	28	40.333	39.858
5	Afd. V	32	49.665	46.309
6	Afd. VI.A	23	45.299	48.043
7	Afd. VI.B	24	52.811	55.158
	Jumlah	204	326.883	317.852

Sumber: PT Adimulya Agorletari Th. 2018 data diolah

Dalam penelitian ini, mempertimbangkan saran yang diberikan oleh co-sponsor akan keterbatasan penelitian terkait waktu dan keterjangkauan wilayah, maka peneliti memfokuskan tenaga kerja pemanen AFD.I menjadi objek utama dalam penelitian ini dan dianggap cukup representatif.

Kegiatan pemanen juga salah satu faktor yang menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam proses produksi. Keberhasilan panen akan menunjang produktivitas tanaman kelapa sawit dalam menghasilkan tandan buah segar. Potensi produksi yang tinggi juga tidak ada artinya jika eksploitasi tidak dilakukan secara optimal. kegiatan penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan erat kaitannya dengan berat janjang rata rata tandan buah segar (selanjutnya disebut TBS) yang diperoleh. Perlakuan pemanen yang baik pada akhirnya menentukan jumlah dan kualitas TBS yang dipanen.

Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya, dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga tersebut dalam proses produksi (Sumarsono. 2009).

tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis borong yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Sehingga penting untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT Adimulia Agrolestari

Tabel 1.2 Tabel Produktivitas tenaga kerja pemanen PT Adimulia Agrolestari (Afdeling I) Bulan Desember – Januari.

no	Bulan	jumlah pemanen	Hari bekerja	Budget (tandan)	Realiasi	persentase pencapaian %
1	Desember	34	24	52224	50.726	(2,87)
2	Januari	34	26	47736	45.998	(3,64)

Sumber: PT Adimulia Agorletari Th. 2018 data diolah

Dari Tabel 1 terlihat adanya indikasi penurunan produktivitas pemanen yang dibuktikan dengan adanya ketidakberhasilan dalam pencapaian target. Pada bulan Desember, terjadi ketidakberhasilan pekerja dalam mencapai target yaitu sebesar 1498 TBS atau 2.87%. Pada bulan Januari, terjadi ketidakberhasilan tenaga kerja dalam mencapai target panen yaitu sebesar 1738 tbs atau 3.64%. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan Produktivitas tenaga kerja pemanen PT Adimulia Agrolestari pada bulan Desember hingga Januari 2018.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi Produktivitas. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang menjadi perhatian utama peneliti adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap Produktivitas pekerja. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin pekerja suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Menurut (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa “motivasi kerja

adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya”.

Pemberian motivasi sangat penting bagi tenaga kerja, dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada Produktivitas tenaga kerja dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung Produktivitas tenaga kerja.

Menurut Mc Clelland (1961) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja lebih dari sekedar pada mencapai standar yang ditetapkan perusahaan, (2) *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan karyawan untuk mendapatkan lingkungan yang ramah dan mendukung dalam melaksanakan tugasnya, dan (3) *need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu Motif yang mendorong seseorang untuk bertindak laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh pada orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Administrator PT Adimulia Agrolestari pada pra survey diperoleh informasi bahwa supervisor tingkat bawah sekelas mandor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada tenaga kerja pemanen yang dipimpinnya dan juga kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada pekerja bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja tenaga kerja,

karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menjadi tidak optimal.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja tenaga kerja sangat diperhatikan.

Dalam kemampuan kerja pemanen erat sekali hubungannya dengan umur, pengalaman kerja (*Lenght of Service*), pelatihan, dan tingkat pendidikan. Kemampuan tenaga kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan efisien. Fenomena yang terjadi PT Adimulia Agrolestari kemampuan teknis pemanen dalam penyelesaian tugas yang baik, hal itu didukung dengan mayoritas tenaga kerja sudah memiliki masa kerja dan pengalaman yang baik, namun pelatihan dan pendidikan harus tetap terus dilakukan oleh perusahaan untuk selalu menjaga dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja mengingat rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki para pemanen.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin**

Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga kerja Pemanen Pada PT Adimulya Agrolestari”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pemanen pada PT. Adimulia Agrolestari?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pemanen pada PT. Adimulia Agrolestari?
3. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pemanen pada PT. Adimulia Agrolestari?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pemanen pada PT. Adimulia Agrolestari?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja, Motivasi kerja Kemampuan kerja, Dan Produktivitas kerja tenaga kerja pemanen pada PT Adimulia Agrolestari.

2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kemampuan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja tenaga kerja pemanen pada PT Adimulya Agrolestari.

b. Manfaat penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam menganalisa disiplin, motivasi, kemampuan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.
2. Untuk menambahkan wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh penulis selama menjalani perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk pihak-pihak yang ingin mempelajari produktivitas tenaga kerja pemanen

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi tiga (6) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang memberikan hasil penelitian tentang produktivitas kerja tenaga kerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.