

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam perkembangan bisnis yang semakin maju saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan pada suatu hasil kerja yang memuaskan.

Karyawan yang baik dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat dan pada akhirnya perusahaan akan memperoleh laba yang diinginkan dan secara tidak langsung tujuan perusahaan tercapai.

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk

bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan. Produktivitas kerja yang tinggi akan menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan, dimana tingkat produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja ( Agustini, 2011:109).

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi fisik maupun psikis yang didorong oleh keinginan maju. Kondisi fisik dapat diartikan sebagai kondisi tempat

kerja yang memenuhi kebutuhan atau kepuasan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Sedangkan kondisi psikis adalah efek psikologis (kejiwaan) seorang karyawan dalam menghadapi situasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Disiplin kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sinungan ( dalam Marwanto, 2010:3) disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Disiplin yang baik mencerminkan bahwa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap dan perilaku karyawan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan. Pada perusahaan menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik tidaklah mudah, hal ini sangat tergantung pada pimpinan perusahaan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Pimpinan perusahaan harus berperan dalam menciptakan disiplin kerja pada perusahaan dan mengantisipasi terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan – peraturan yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang memiliki pemimpin yang disiplin kerja yang tinggi pasti karyawan perusahaan juga memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, jangan harap dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang tinggi dapat memenuhi persyaratan kebutuhan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi pada perusahaan.

Keberhasilan suatu proses pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas dan kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan organisasi seharusnya perhatiannya tertuju pada unsur yang berdaya guna sesuai dengan yang diharapkan. Dengan staf yang berdaya guna serta pimpinan yang cakap, fungsi manajemen merupakan sarana yang penting di dalam kegiatan mencari, membina dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu adalah salah satu perkebunan sawit yang berada di daerah Pabatu, Gunung Hataran, Dolok Merawan, milik *Handless Vereniging Amsterdam* yang diambil alih dan dinasionalisasikan oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1957. PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu memiliki luas sekitar 5754,04 Ha. Produksi yang dihasilkan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu adalah CPO (*Crude Palm Oil*), PKO (*Palm Kernel Oil*) dan PKM (*Palm Kernel Oil*).

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu telah melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menetapkan beberapa upaya yang bertujuan memotivasi kerja para karyawan dan meningkatkan disiplin karyawan. Berdasarkan informasi yang saya peroleh bahwa permasalahan yang

dihadapi PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu adalah hasil produksi yang diperoleh perusahaan masih dibawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, produksi kelapa sawit tidak meningkat dan bahkan cenderung menurun yang diakibatkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu**  
**Januari-November 2012**

<b>Nama bulan</b>	<b>RKAP Jumlah Produksi (Kg)</b>	<b>Real Jumlah Produksi (Kg)</b>
Januari	5.750.000	5.236.480
Februari	5.230.000	5.948.670
Maret	6.340.000	6.489.560
April	7.368.000	7.567.980
Mei	8.260.000	8.270.980
Juni	8.960.000	6.526.638
Juli	6.459.000	6.138.690
Agustus	5.860.000	6.280.539
September	6.530.000	6.430.789
Oktober	6.260.000	6.670.436
November	7.255.000	7.040.960
<b>Total</b>	<b>74.272.000</b>	<b>72.601.722</b>

Motivasi yang diberikan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu kepada seluruh karyawan dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kebutuhan-kebutuhan seluruh karyawan baik kebutuhan fisik maupun non fisik. Fasilitas-fasilitas yang diberikan berupa bonus, tunjangan hari raya dan natal, tunjangan anak sekolah, gaji, upah lembur, penghargaan dan sebagainya. Pemberian motivasi ini bertujuan agar karyawan merasa dirinya terjamin bekerja di perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang diharapkan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu adalah semua karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti masih banyak karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu yang tidak berdisiplin. Hal ini dibuktikan dengan masih banyak karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu kemudian masih terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa kejelasan yang pasti dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Divisi Tata Usaha dan Assisten SDM & Umum**  
**PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu**  
**Bulan Januari – Desember 2012**

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Absen	Cuti	Sakit	Izin	Total
Januari	59	55	0	3	0	1	4
Februari	59	56	1	0	1	1	3
Maret	59	53	3	0	3	0	6
April	59	58	0	0	1	0	1
Mei	59	54	1	0	0	4	5
Juni	59	55	2	0	2	0	4
Juli	59	51	0	3	0	5	8
Agustus	59	46	2	5	3	3	13
September	59	57	0	0	2	0	2
Oktober	59	57	0	1	1	0	2
November	59	55	3	0	0	1	4
Desember	59	51	0	3	0	5	8

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bervariasi selama bulan Januari-Desember 2012. Tingkat kehadiran tertinggi pada

bulan April sedangkan tingkat kehadiran terendah yaitu pada bulan Agustus. Hal ini menunjukkan bahwa ada indikasi penurunan disiplin kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apa jenis dan bentuk motivasi kerja yang diberikan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
2. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
3. Apa bentuk-bentuk disiplin kerja yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
4. Bagaimana penerapan program disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu
7. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu



### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis dalam berfikir ilmiah serta dapat menganalisis suatu masalah dan mengambil keputusan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja.