

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Setiap badan usaha atau organisasi yang didirikan baik itu yang berbentuk Perseroan, CV, Firma, Koperasi ataupun lainnya berharap mengalami perkembangan yang baik dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam lingkup usaha yang dijalankan. Hal ini sangat berkaitan dengan proses produksi yang merupakan bagian penting dalam menjalankan sebuah usaha. Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan dan pemenuhan produktivitas yang diharapkan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan.

Karyawan merupakan modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional, karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa memiliki sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah hal yang sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan usahanya. Karyawan atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan produktivitas yang baik untuk membantu perusahaan dalam pemenuhan target usaha. Tanpa produktivitas kerja yang baik di semua bidang dalam perusahaan,

keberhasilan suatu perusahaan menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan. Padminingsih (2010: 270) menyatakan, “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 199) menyatakan, “produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir akan diperoleh dalam proses produksi”. Setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas perusahaan selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2005:23) menyatakan, “Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”. Kepuasan didalam bekerja adalah suatu perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menjadi penting karena apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerja maka akan timbul sikap negatif dalam bekerja. Pimpinan perusahaan terkadang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan

sehingga sering terjadi karyawan yang *resign* (mengundurkan diri) akibat kepuasan yang rendah di dalam perusahaan tersebut. Peneliti juga menemukan fenomena mengenai produktivitas kerja yang di pengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan. Fenomena yang peneliti temukan yaitu ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, seharusnya gaji yang diperoleh bisa lebih tinggi. Hal ini yang dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan ketika bekerja. Kemudian salah satu faktor lain yang mendukung produktivitas kerja adalah faktor kedisiplinan kerja karyawan.

Karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Anoraga (2007:178) menyatakan, “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau

mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan”. Disiplin kerja sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di perusahaan akan menjadi acuan bagi karyawan untuk menjadi pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan dan menyalurkan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para karyawan. Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Barumon Palma Nauli Medan merupakan salah satu Badan Usaha Perseroan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi PT. Barumon Palma Nauli Medan adalah kurangnya kedisiplinan bekerja karyawan bagian produksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya kepuasan kerja karyawan serta kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi hasilkan. Berikut adalah data tingkat kehadiran karyawan bagian produksi dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumon Palma Nauli Medan yang dihasilkan oleh PT. Barumon Palma Nauli Medan dari tahun 2011 sampai tahun 2014.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Produksi**  
**PT. Barumun Palma Nauli Medan Tahun 2011-2014**

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran		
		Absen	Cuti	Sakit
2011	92 %	5 %	2 %	1 %
2012	86 %	8 %	4 %	2 %
2013	80 %	11 %	7 %	2 %
2014	78 %	13 %	8 %	1 %

*Sumber: PT. Barumun Palma Nauli Medan 2014*

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 menunjukkan persentase yang menurun pada tingkat kehadiran karyawan dan cenderung mengalami kenaikan persentase tingkat ketidakhadiran. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2011 persentase kehadiran karyawan sebesar 92%. Kemudian pada tahun 2012 persentase kehadiran menurun menjadi 86%. Pada tahun 2013 juga terjadi penurunan persentase kehadiran menjadi 80%. Dan pada tahun 2014 terjadi lagi penurunan persentase kehadiran sebesar 78%. Terjadinya penurunan tingkat kehadiran karyawan bagian produksi ini menyebabkan target produksi menjadi tidak terpenuhi.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi**  
**PT. Barumun Palma Nauli Medan Periode 2011-2014**  
**(Ton)**

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Jumlah Produk Cacat	Persentase Produk cacat
2011	17.280	17.510,04	131,32	0,75 %
2012	17.280	17.250,10	148,35	0,86 %
2013	17.280	17.200,95	172,00	1,00 %
2014	17.280	17.190,45	180,49	1,05 %

*Sumber: PT. Barumun Palma Nauli Medan 2014*

Dari Tabel 1.2 menunjukkan angka yang menurun pada jumlah realisasi produksi dan cenderung mengalami kenaikan persentase jumlah produk cacat. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2011 jumlah realisasi produksi sebesar 17.510,04 ton, jumlah ini masih memenuhi target produksi perusahaan walaupun memiliki persentase produk cacat sebesar 0,75 %. Kemudian pada tahun 2012 jumlah realisasi produksi turun menjadi sebesar 17.250,10 ton. Pada tahun 2013 juga terjadi penurunan jumlah realisasi produksi menjadi sebesar 17.200,95 ton. Dan pada tahun 2014 terjadi lagi penurunan jumlah realisasi produksi sebesar 17.190,45 ton. Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah produksi mengalami penurunan dari target produksi yang perusahaan tetapkan mulai tahun 2012, 2013 dan 2014. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja dapat menyebabkan menurunnya keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Barumon Palma Nauli Medan)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya cakupan masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah yang diatas, maka penulis membuat pembatasan masalah dalam penelitian ini agar tidak keluar dari konteks penelitian. Masalah penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?

3. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian senantiasa berorientasi kepada tujuan dan salah satu keberhasilan penelitian adalah tercapainya tujuan penelitian. Tanpa adanya tujuan yang jelas maka arah kegiatan yang akan dilakukan tidak terarah karena tidak tahu apa yang ingin dicapai kegiatan tersebut. Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Barumun Palma Nauli Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.



2. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran dan informasi yang berguna dalam menjaga kepuasan dan disiplin kerja karyawan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Institusi (UNIMED)

Sebagai tambahan bacaan dan literatur perpustakaan pada bidang penelitian.

4. Bagi Peneliti lain

Menjadi bahan referensi untuk penelitian dan pengembangan topik yang sejenis di masa yang akan datang.