

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu di perhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang di miliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja harus di dorong dan diberi motivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai saasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Selain faktor motivasi, pengetahuan produksi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Pengetahuan menurut Sutrisno (2017:207) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan

akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), Indonesia memproduksi Crued Pulm Oil (CPO) di tahun 2023-2024 mencapai 50,07 juta ton atau naik sebesar 07,15% lebih besar dari pencapaian 2022 sebesar 46,73 juta ton. Kenaikan produksi dari tahun 2022 ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai hal, antara lain: (1) harga minyak sawit menjelang akhir tahun 2021 dan sepanjang tahun 2022 relatif tinggi, sehingga mendorong pelaku usaha untuk mengelola kebunnya dengan baik, termasuk pemberian pupuk; (2) adanya perluasan areal yang telah menghasilkan di tahun 2023.

PT. Sinar Langkat Perkasa bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Segar menjadi Crued Pulm Oil (CPO). Tandan buah segar diolah sebanyak 450 Ton/hari, yang mana dari jumlah tandan buah segar tersebut menghasilkan Crued Pulm Oil (CPO) sebanyak 78,750 kg/hari. PT. Sinar Langkat perkasa memiliki Tenaga kerja saat ini berjumlah sekitar 48 orang (General Manager, Asisten kebun, Kepala maintenance, Kepala proses, Kepala personalia, Kepala laboratorium, Kepala gudang, Kepala timbangan, Kepala sortasi, dan anggota). Sistem kerja yang berlaku diperusahan senantiasa mengacu kepada undang – undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Jumlah jam kerja di PT. Sinar Langkat Perkasa adalah selama 7 jam sehari, memiliki dua sip yaitu pagi dan sore, sip pagi dimulai dari jam 08.00 -14.00 wib dan sip sore di mulai jam 14.00-21.00

wib.

Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis motivasi kerja dan pengetahuan tentang produk yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat apakah motivasi kerja dan pengetahuan tentang produk berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT. Sinar Langkat Perkasa, terlihat dari adanya karyawan yang masih lalai dalam bekerja, dan ada Karyawan yang terlambat datang bekerja. Ada pula karyawan yang tidak bersungguhsungguh dalam melakukan pekerjaan seperti bermain HP dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang meninggalkan stasiun kerja dalam pekerjaan. Kinerja karyawan pada PT. Sinar Langkat Perkasa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha. Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan kerja yang di akibatkan oleh kurangnya motivasi kerja dan pengetahuan produksi.

Berdasarkan pengamatan penulis walaupun perusahaan telah memberikan perhatian khusus pada pemberian gaji namun kinerja karyawan masih dianggap

belum optimal oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengetahuan produksi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Sinar Langkat Perkasa.**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

- 1) Kurang nya Motivasi kerja
- 2) Kurangnya Pengetahuan produksi
- 3) Karyawan yang lalai dalam bekerja
- 4) Karyawan yang suka meninggalkan pos pada saat bekerja

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah mutlak dilakukan dalam setiap penelitian, agar penelitian terarah dan juga untuk menghindari pembahasan yang telah luas dari hasil yang mengambang, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian adalah: Hubungan Motivasi Kerja dan Pengetahuan produksi Dengan Kinerja dan Produksi Di PT. Sinar Langkat Perkasa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penelitian merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan di teliti. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa?
2. Bagaimana Hubungan Pengetahuan produksi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa?
3. Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dan Pengetahuan produksi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa.
2. Untuk mengetahui Hubungan Pengetahuan Produksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa.
3. Untuk mengetahui Hubungan Motivasi kerja dan Pengetahuan Produksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Langkat Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukn penelitian ini maka di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

A. Bagi Peneliti

Meningkatkan Pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang telah diteliti.

B. Bagi Perusahaan PT. Sinar Langkat Perkasa

Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dapat menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan tentang produk terhadap kinerja dan hasil produksi. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimum.

C. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan manfaat yang berarti bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum yang melakukan studi penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan produksi terhadap kinerja dan juga diharapkan dengan adanya penelitian ini akan membuahkan karya pemikiran yang menciptakan evaluasi yang bermanfaat untuk semua kalangan.