

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni : (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki *ratio*, rasa, karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini [1]. Pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan adalah sebuah tindakan yang didalamnya terdapat faktor-faktor produksi dimana manusia adalah sebagai individu yang berperan penting dalam menjalankan operasinya. Dalam sebuah operasi kerja yang akan dilakukan itu maka dibutuhkan produktivitas kerja sesuai agar mendapatkan manfaat dari perencanaan tujuan dan maksud dari organisasi ataupun perusahaan. Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai

pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya

Dalam pengamatan penulis dan hasil wawancara yang diperoleh produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Balimbingan, masih rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai penggunaan teknologi seperti membuka data dari komputer, scanning data dan lain-lainnya. Karyawan sering mengeluh lamanya data premi panen dan premi lainnya yang datang dari lapangan karena harus benar-benar menghitung premi panen dan premi lainnya untuk pembayaran gaji karyawan sehingga untuk melakukan pekerjaannya karyawan sering terhambat biasanya ini terjadi jika diakhir bulan untuk penutupan buku. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif [3]. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, adanya ventilasi udara dalam ruangan, warna dan penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan

antar sesama karyawan, kesejahteraan karyawan serta adanya tempat beribadah). Karyawan yang bekerja di PTPN IV Balimbingan dituntut untuk dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas yang baik, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Fenomena yang ada pada lingkungan kerja PTPN IV Balimbingan yaitu seringkali ada kesalahpahaman antara sesama karyawan karena tidak dukungnya data. Contohnya antara administrasi dengan SDM. Sering sekali karyawan tidak memberitahu data tanggungannya yang baru dan juga cutinya. Karyawan hanya melaporkan ke bagian SDM saja sedangkan ke adminnya tidak, jadi data dari keduanya berbeda sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Berdasarkan peneliti terdahulu bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai [4]. Namun berbeda dengan peneliti lain bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [5].

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting [6]. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Biasanya karyawan yang puas dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan atau membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang bertanggungjawab.

Kepuasan kerja di PTPN IV Unit Balimbingan seperti diberikannya untuk proses perekrutan karyawan yang akan di promosikan kepada karyawan dengan sistem yang terbuka dengan datangnya surat langsung dari pusat dengan memiliki syarat maksimal sudah bekerja 5 tahun dan sudah berada digolongan 2A. Produktivitas karyawan PTPN IV Unit Balimbingan sangat mempengaruhi kesejahteraan kerjanya, seperti pemberian insentif dan bonus. Fenomena yang ada di kepuasan kerja pada PTPN IV Balimbingan ini yaitu karena faktor usia dan

pendidikan. Sebagian karyawan belum siap mengikuti kemajuan teknologi yang sudah disiapkan karena semua sudah bersifat online. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai [7]. Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja [8].

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [9]. Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Motivasi yang diberikan pada PTPN IV Unit Balimbingan dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, uang lembur, BPJS, tunjangan kompensasi, insentif dan bonus yang diberikan tidak sesuai setiap tahunnya jika lemburnya banyak maka kompensasi yang didapatkan meningkat semua tergantung pada banyak atau tidaknya lembur dari karyawan tersebut. Tunjangan yang didapatkan karyawan seperti air dan listrik, premi, dan beras. Dalam pembagian beras tersebut pekerja mendapat 15 kg, istri mendapat 11 kg, dan anak mendapat 8 kg (ditanggung hanya 3 orang). Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa motivasi secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [10]. Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [11].

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis hanya memfokuskan sebagian kantor dan bagian teknis. PTPN IV Unit Balimbingan selalu berusaha untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan cara memberikan dorongan-dorongan yang bersifat positif. Berdasarkan pada uraian latar

belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTP. NUSANTARA IV UNIT BALIMBINGAN”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV, Balimbingan?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Balimbingan?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Balimbingan?
- d. Apakah lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Balimbingan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja Karyawan
- b. Variabel Bebas : Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi
- c. Objek Penelitian : PTP. Nusantara IV Unit Balimbingan
- d. Periode Pengamatan : 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTP Nusantara IV Unit Balimbingan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTP Nusantara IV Unit Balimbingan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTP Nusantara IV Unit Balimbingan

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTP Nusantara IV Unit Balimbingan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang diperoleh yaitu :

1. Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini menjadi bahan referensi mengenai Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi pada perusahaan PTP Nusantara IV Unit Balimbingan

2. Praktis

Hasil penelitian ini sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk PTPN IV Balimbingan, dalam mengambil keputusan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar [12]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terlebih dahulu adalah :

- a. Variabel penelitian terlebih dahulu menggunakan variabel yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel Kepuasan kerja. Adapun alasan penulis menambahi kepuasan kerja yaitu agar penulis tahu kepuasan bagaimana yang didapatkan oleh karyawan PTPN IV Unit Balimbingan. Fenomena yang ada di kepuasan kerja pada PTPN IV Balimbingan ini yaitu karena faktor usia dan pendidikan. Sebagian karyawan belum siap mengikuti kemajuan teknologi yang sudah disiapkan karena semua sudah bersifat online. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting [6].

- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV, Unit Balimbingan.
- c. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019



UNIVERSITAS
MIKROSKIL