

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah perkembangan perekonomian Indonesia dewasa ini, memungkinkan dunia usaha akan mengalami pertumbuhan yang pesat dan dapat mendorong pembangunan kearah yang lebih baik serta lebih memiliki kemampuan untuk dapat bersaing. Persaingan yang ketat menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan bahkan terpaksa harus menutup perusahaan. Sehingga untuk dapat bersaing, perusahaan harus melakukan perbaikan-perbaikan dalam berbagai hal. Perbaikan yang utama adalah di bidang sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional perusahaan.¹

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka. Dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia dan harapan dunia usaha untuk mencapai *output* produktivitas yang tinggi.

¹ Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)", *Jurnal manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597 Vol.1 No.1.Tahun 2015, hal. 1.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.²Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja. Selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor – faktor lainnya, dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya.

Bagi individu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi industri, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu peningkatan produksi dan upaya efisiensi biaya perusahaan dengan

²*Ibid*, hal. 2

mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik.

Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, tetapi dalam hal ini faktor-faktor yang diamati dan diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja antara lain adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang sangat baik.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.³ Dalam kegiatannya, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena hal itu dapat mempengaruhi produksi perusahaan tersebut.

Permasalahan produktivitas ini juga dialami dan muncul pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin yang usahanya bergerak di bidang industri kelapa sawit yakni perusahaan Cargill. Perusahaan Cargill telah memiliki total areal perkebunan di Indonesia yang mencapai 41.000 hektar. Total area tersebut mencakup dua anak perusahaan Cargill, yakni PT. Hindoli yang terletak di Sumatera Selatan dan PT. Harapan Sawit Lestari di Kalimantan.

³Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2012), hal. 202.

Perusahaan PT. Hindoli berupaya keras dalam upaya meningkatkan produktivitas dengan cara melakukan perubahan dan pola manajemen yang baik agar lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan. Upaya tersebut diwujudkan dalam tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan pendapatn hasil usaha yang ditempuh dengan cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini dikarenakan produktivitas kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap dengan cara pandang yang lebih baik bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.⁴

Melihat permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin, dikarenakan PT. Hindoli memiliki beberapa keunggulan dari perusahaan lain yaitu perusahaan industri kelapa sawit di Sumatera Selatan yang pertama kali mendapatkan sertifikat RSPO dan mampu mempekerjakan karyawan lebih dari 5000 karyawan.⁵

Untuk mempertahankan sertifikasi RSPO tersebut, PT. Hindoli memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaan yang dapat menunjang keberhasilan PT. Hindoli Mill Sungai Lilin, diantaranya yaitu dari faktor tenaga kerja dan kedisiplinan pegawai dikarenakan saat ini untuk memasuki dunia kerja sangat diperhatikan sekali latar belakang seseorang seperti pendidikan, dan pengalaman kerja yang didapatkan sebelum dan selama bekerja.

⁴Budi Rismayadi, Op.Cit., hal. 3

⁵<https://www.cargill.co.id/id/perkebunan-dan-pabrik-pt-hindoli>, (Diakses pada 30 Juni 2018)

PT. Hindoli yang berada di Sungai Lilin terbagi menjadi beberapa cabang dimana pusatnya berada di Mill Sungai Lilin. Sedangkan cabang lainnya berada di *Estate* Srigunung, Sungai Pelepah, Tanjung Dalam, Mukut, dan Penugukan.

Jumlah karyawan PT. Hindoli lebih dari 5000 karyawan. Namun, dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi PT. Hindoli Mill Sungai Lilin yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 188 orang karyawan yang bekerja sebagai karyawan kantor/ staff dan non staff.

Berdasarkan penguraian diatas, maka mengidentifikasi adanya *research gap* dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Displin Kerja dan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Displin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Nidaul Izzah dan Ida Ardiani 2. Fajar Fahlevi Al Mutahar 3. Safitri Indriyani dan Farlianto
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	1. Shannon Cecilia Y. Assagaf

Pengaruh displin kerja terhadap produktivitas karyawan yang diteliti oleh Nidaul Izzah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1.2

Research Gap Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan	Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas	1. Adhitiya Rahman TP 2. Ni Nyoman Witya Candra 3. I Komang Ardana
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	1. Budi Rismayadi

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan yang diteliti oleh Adhitiya Rahman TP menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Rismayadi yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas	1. Yanti Italia, dkk 2. Rafika Faris, dkk 3. Syaiful Anwar
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	1. Selvia Aprilyanti

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan yang diteliti oleh Yanti Italia, dkk menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvia Aprilyanti yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

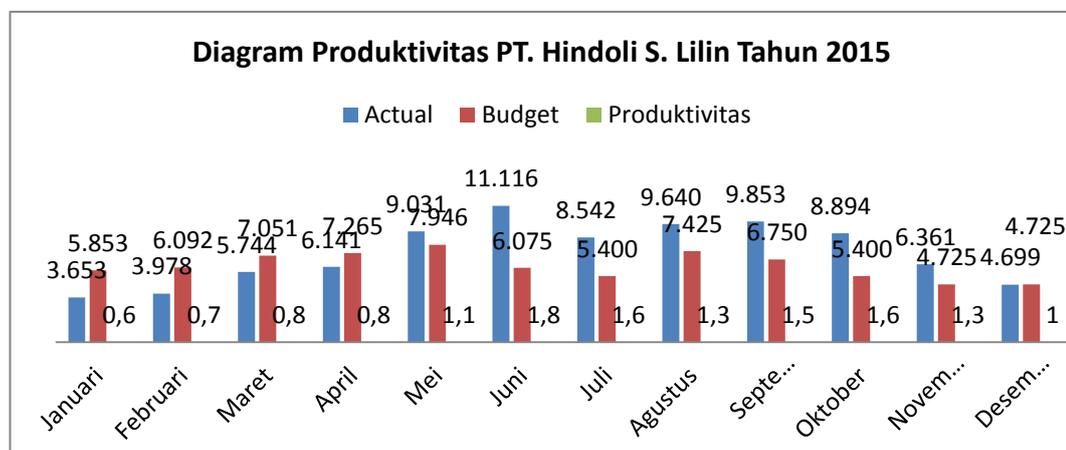
Tabel 1.4

Research Gap Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.	1. Sitanggang 2. Mansyur 3. Tanuwibowo dan Roy Setiawan
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	4. Arif Yusuf

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yang diteliti oleh Sitanggang (2011), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berikut ini disajikan diagram produktivitas perusahaan tahun 2015.



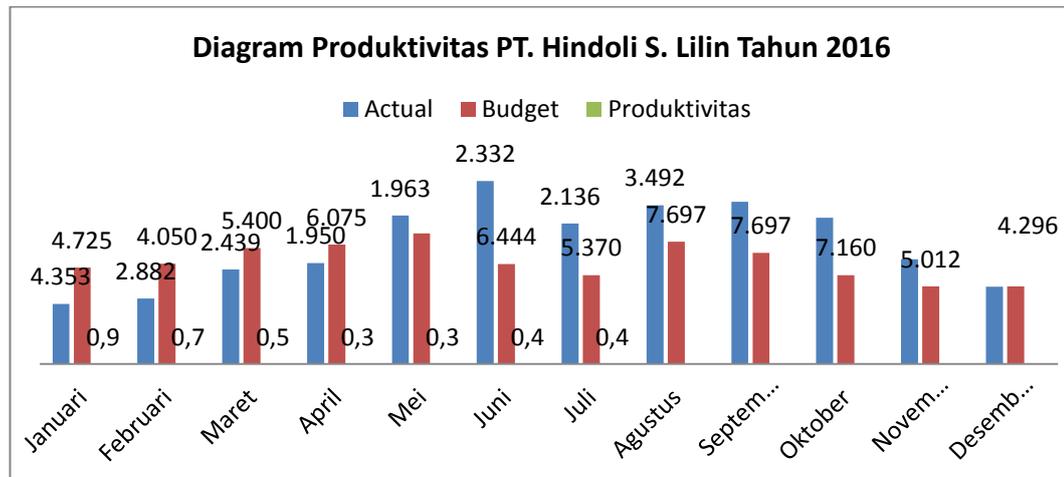
Grafik 1.1 Produktivitas Perusahaan Hindoli Sungai Lilin tahun 2015

Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa *actual* merupakan produktivitas karyawan real di lapangan. Sedangkan pada budget merupakan rencana yang dihitung dalam bentuk ton.

Untuk penghitungan persentase produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas (\%)} = \frac{\text{Actual}}{\text{Budget}} \times 100\%$$

Adapun hasil yang diperoleh yakni produktivitas tertinggi pada tahun 2015 ada pada bulan juni yakni sebesar 1,8% sedangkan produktivitas terkecil pada tahun 2015 adalah pada bulan januari yakni sebesar 0,6%. Adapun produktivitas PT. Hindoli Sungai Lilin pada tahun 2016 adalah sebagai berikut.



Grafik 1.2 Produktivitas Perusahaan Hindoli Sungai Lilin tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa produktivitas tertinggi pada tahun 2016 terjadi di bulan Januari sebesar 0,9. Sedangkan produktivitas terendah terjadi pada bulan April dan Mei yakni sebesar 0,3.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bagian HRD PT. Hindoli Mill Sungai Lilin diketahui bahwa kedisiplinan kerja karyawan yang bekerja di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu dan absensi kehadiran karyawan yang semakin meningkat dari hari ke hari.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan PT. Hindoli Mill Sungai Lilin sudah banyak yang berpendidikan tinggi seperti yang berpendidikan S1 terutama di bagian HRD. Namun, disamping memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi, PT. Hindoli Mill Sungai Lilin juga masih memperkerjakan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah namun sudah melalui masa kerja yang cukup lama yakni tingkat SMP.

Pengalaman kerja karyawan di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin sudah baik dikarenakan sudah banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama. Namun, disamping karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, karyawan PT. Hindoli juga memperkerjakan karyawan yang memiliki masa kerja yang rendah terutama karyawan yang baru bekerja di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin tersebut. Sedangkan dari segi produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin terkadang mengalami penurunan atau kenaikan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat penulis rumuskan adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam skripsi ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Hindoli Mill Sungai Lilin yaitu apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap produktivitas faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan pikiran pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman

kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini juga menjadi masukan dan kritikan terhadap pihak manajemen perusahaan dalam mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

c. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat dimanfaatkan sebagai literatur dan referensi di perpustakaan UIN raden Fatah Palembang dan dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui sistematika penulisan tugas akhir ini, maka pembagian tugas akhir ini dibagi menjadi lima bab. Secara garis besar isi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan materi yang dibahas, diantaranya yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk membahas dan mendukung permasalahan yang ada yaitu teori keilmuan yang mendasari masalah yang diteliti oleh penulis, seperti teori produktivitas, teori disiplin kerja, teori tingkat pendidikan, dan teori pengalaman kerja.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, desain penelitian, sumber dan jenis data yang digunakan, populasi dan sampel, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen alat ukur, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum responden penelitian dan hasil analisis data serta pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dirangkum dari bab-bab sebelumnya.