

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai *profit* yang optimal. Faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut dalam hal ini, yang paling utama adalah modal, alat produksi, sumber daya alam serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan menghasilkan suatu produk apapun, oleh karena itu, keberadaannya haruslah menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Pengelolaan akan sumber daya yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan dan dapat disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2003:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, yang akhirnya pencapaian target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan tercapai secara optimal. Tercapai tidaknya target produksi tergantung kepada sumber daya manusianya.

Indikasi terjadinya penurunan produktivitas kerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang menunjukkan indikasi penurunan produktivitas yakni PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V. Pada tahun 2009 produktivitas perusahaan ini mengalami fluktuasi realisasi hasil produksi, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi PTPN VII Unit Usaha Bergen Abdeling V Tahun 2009.

Bulan	Jumlah kg Kering					
	Jumlah Target Produksi	Jumlah Realisasi Produksi	Tingkat Pencapaian Target (%)	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produktivitas Karyawan (Produksi / Karyawan)	Tingkat Realisasi Karyawan (Produksi / Karyawan)
Jan	37.500	31.863	84,968	96	390,625	331,906
Feb	37.500	34.158	91,088	96	390,625	355,812
Mar	48.500	44.145	91,021	96	505,208	459,844
April	46.000	57.746	125,535	96	479,167	601,521
Mei	50.000	55.897	111,794	96	520,833	582,260
Juni	49.000	47.257	96,443	96	510,417	492,260
Juli	40.000	28.213	70,533	96	416,667	293,885
Agsts	27.000	21.873	81,011	96	281,250	227,844
Sept	27.000	15.271	56,559	96	281,250	159,073
Okt	23.000	26.805	116,543	96	239,583	279,219
Nov	34.000	40.568	119,318	96	354,167	422,583
Des	39.000	38.118	97,738	96	406,250	397,062
Jumlah			1142,551		4776,042	4603,271
Rata-rata			95,213		398,003	383,606

Sumber : PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V 2009

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat masih banyak target produksi perbulan yang diharapkan oleh perusahaan untuk tahun 2009 belum terealisasi hingga 100%, bahkan hanya empat bulan pada tahun 2009 yang hasilnya mencapai target yaitu pada bulan: April, Mei, Oktober, dan November. Tingkat pencapaian target produksi rata-rata hanya 95,21% per bulan. Sedangkan tingkat pencapaian target produksi yang diharapkan perusahaan sebesar 100%. Target produksi yang tidak tercapai rata-rata sebesar 4,79%. Target tingkat produktivitas karyawan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan untuk realisasi hanya 383,606 kg kering per karyawan sedangkan tingkat produktivitas yang diharapkan karyawan adalah 398,003 kg kering per karyawan.

Hal ini disebabkan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan indikasi terjadinya penurunan produktivitas kerja dan mengakibatkan tidak terealisasinya target sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

PTPN VII Unit Usaha Bergen merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang sektor perkebunan karet, mulai dari pembibitan karet, sampai penyadapan getah karet (lateks). Berdasarkan sumber Puslit Karet Medan, Indonesia merupakan negara ke dua dari negara Thailand dalam produksi karet utama dunia dan pangsa pasar ekspor penghasil karet utama dunia.

Maka dari itu peran sumber daya manusia (karyawan) yang produktif dan berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar karyawan bersedia dan ikhlas melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan manajemen. Salah satunya dengan menerapkan disiplin kerja dan menciptakan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Secara *finansial*, kesejahteraan karyawan bagian penyadap PTPN VII Unit Usaha Bergen cukup terpenuhi namun dari segi kedisipinan karyawan bagian penyadap perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik, adanya kemangkiran waktu kerja, yang seharusnya karyawan bekerja 8 jam/hari kemungkinan ada yang bekerja di bawah 8 jam/hari, meninggalkan tempat tanpa izin, tidak tuntas pungutan lateks, tidak jujur, tidak masuk kerja tanpa izin, dan mencampuri air (lateks dicampuri dengan air). Jadi dengan adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu. *Output* dalam hal ini adalah efektivitas keluaran (pencapaian hasil kerja yang maksimal), yang mencakup target produksi sedangkan *input* yang dimaksud adalah efisiensi yang mencakup waktu kerja dalam satuan waktu tertentu. Semakin besar hasil keluaran atau hasil yang diperoleh dengan menggunakan masukan tetap, maka dapat dikatakan terjadi peningkatan produktivitas, sebaliknya semakin kecil output yang diperoleh dengan masukan tetap maka akan terjadi penurunan produktivitas.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi maka perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (1995:74), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain :

- (1) Sikap mental (motivasi kerja; disiplin kerja; etos kerja),
- (2) Pendidikan,
- (3) Keterampilan,
- (4) Manajemen,
- (5) Tingkat penghasilan,
- (6) Gizi dan Kesehatan,
- (7) Jaminan sosial,
- (8) Lingkungan dan Iklim Kerja,
- (9) Sarana Produksi,
- (10) Teknologi,
- (11) Kesempatan Berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut banyak cara yang dapat ditempuh oleh pihak perusahaan agar karyawan bersedia dan ikhlas melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar tanpa adanya paksaan manajemen sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dan menerapkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, yakni berupa produktivitas kerja yang maksimal. Hal ini diperkuat dengan pendapat Rue (1997:217), menyatakan :

“ Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yakni produktivitas kerja yang baik individu maupun kelompok, sedangkan kepuasan kerja yang rendah atau ketidakpuasan, akan menyebabkan perilaku yang mengganggu organisasi, seperti perputaran karyawan ( *labour turn over* ), absensi, banyaknya keluhan dan kecelakaan. “

Berdasarkan pendapat tersebut, kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan yakni berupa produktivitas kerja yang maksimal, artinya jika kepuasan karyawan terpenuhi dan karyawan mendapat perlakuan adil maka akan tumbuhnya komitmen setiap individu atau kelompok pada perusahaan yakni produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi atau rendah maka akan menyebabkan perilaku yang mengganggu perusahaan yakni tidak adanya komitmen terhadap perusahaan dan berdampak menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (1997:148) disiplin mendorong produktivitas/ disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Disiplin kerja karyawan merupakan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diembangkannya tanpa paksaan manajemen. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, apabila dalam suatu perusahaan karyawannya kurang disiplin dalam melakukan tugasnya dan merasa kurang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya maka akan berpotensi terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan. Khususnya di PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V. Berdasarkan dari pemikiran di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam suatu penelitian skripsi dengan judul :

**“ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Penyadap Pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen “**

**B. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen ?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen ?

**C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui besarnya kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen .
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen .



4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tetap bagian penyadap pada Afdeling V PTPN VII Unit Usaha Bergen .

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Ada beberapa kegunaan dalam penulisan skripsi ini:

1. Aspek praktis, memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan untuk mengambil langkah yang tepat dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada masa yang akan datang.
2. Aspek teoritis, memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.