BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya nya, potensi yang besar dimiliki oleh negara menjadi peluang besar untuk terus berkembang menjadi negara yang lebih maju. Berbagai sektor terus melakukan perkembangan untuk bersaing di ekonomi global yang semakin kompetitif dan berkualitas. Salah satunya sektor pertanian merupakan sektor yang paling penting dalam pembangunan nasional, dikarenakan negara Indonesia yang merupakan negara agraris. Salah satu subsektor pertanian yaitu perkebunan. Perkebunan berperan penting dalam bidang ekonomi dan sosial serta berperan dalam pembangunan ekonomi jangka panjang. Hal ini dikarenakan subsektor perkebunan dapat menghasilkan devisa yang besar untuk negara. Terbukti dengan salah satu hasil perkebunan Indonesia yaitu pada tahun 2019 menurut Direktorat Jendral Perkebunan menunjukan bahwa Indonesia dapat menghasilkan 42.869.429 ton tanaman kelapa sawit dengan luas lahan keseluruhan baik pemerintah maupun swasta sebesar 14.577.670Ha (ditjenbun.pertanian.go.id). Seperti yang dicantumkan pada Pasal 3 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2014:

> "Penyelenggaraan perkebunan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, meningkatkan sumber devisa negara, menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha, dan meningkatkan produksi, produktivitas, kualitas, nilai tambah, daya saing serta meningkatkan bahan dan memenuhi kebutuhan konsumsi serta baku industri dalam negeri"

Dengan demikian subsektor perkebunan perlu terus dikembangkan oleh pemerintah dan juga perusahaan swasta. Hal ini dibutuhkan kerja sama antara pemerintah dan juga perusahaan untuk dapat mengembangkannya. Perusahaan menjadi peranan dalam menunjang pembangunan, hal ini sejalan dengan Rizaldi (2017) yang berpendapat bahwa:

> "Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan".

Menurut Sudibyo Budi Utomo (2018) kemampuan dalam melihat peluang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, dikarenakan kondisi internal dan eksternal perusahaan tidak selalu sama, akan mengalami perubahan yang berkelanjutan. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dikarenakan menurut Budiarti (2014) Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan. Maka perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan agar perusahaannya berkembang pesat di kemudian hari. Pemerintah Indonesia mendirikan BUMN, menurut Rizaldi (2020) salah satu tujuan mendirikan BUMN yaitu untuk mengelola sektor-sektor bisnis agar tidak dikuasai pihak-pihak tertentu. Bidang bidang usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, seperti perusahaan listrik, agro bisnis dan agro industri, minyak dan gas bumi serta masih banyak lainnya.

[illegible]

Menurut Rizaldi dan Wulantika (2017) Perusahaan mengiginkan sumber daya manusia yang bekerja lebih efektif dan efesien dan mempunyai produktifitas tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal dengan demikian PT. XYZ membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan terkait beberapa aspek yaitu pihak manajemen, individu dan faktor-faktor lainnya. Jika hanya mengandalkan individu maka tidaklah seimbang, karena produktivitas kerja melibatkan sistem dan individu. Sehubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan output yang maksimal agar keberlangsungan perusahaan tetap terjaga. Berikut hasil produksi PT. XYZ selama satu tahun.

Tabel 1.1

Hasil Produksi PT. XYZ

Mei 2019-April 2020

No	Bulan	Target Hasil Panen (kg)	Hasil Panen (kg)	%
1	Mei	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2	Juni	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	Juli	[illegible]	[illegible]	[illegible]
4	Agustus	[illegible]	[illegible]	[illegible]
5	September	[illegible]	[illegible]	[illegible]
6	Oktober	[illegible]	[illegible]	[illegible]
7	November	[illegible]	[illegible]	[illegible]
8	Desember	[illegible]	[illegible]	[illegible]
9	Januari	[illegible]	[illegible]	[illegible]
10	Februari	[illegible]	[illegible]	[illegible]
11	Maret	[illegible]	[illegible]	[illegible]
12	April	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber: Statistik Produksi PT. XYZ

[illegible]

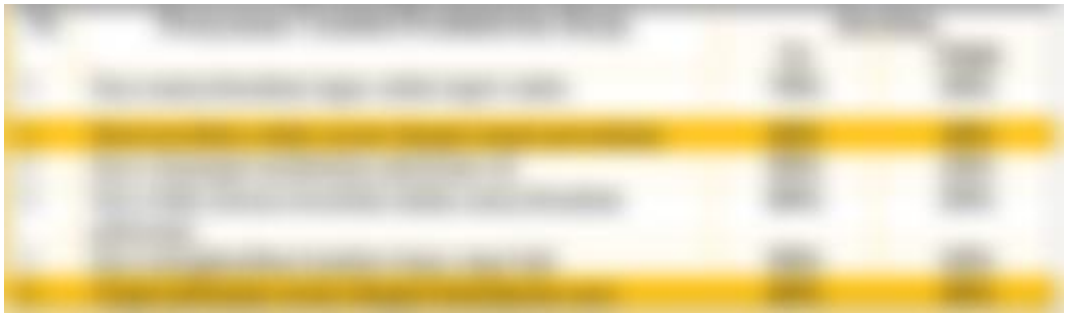
Semakin besar hasil output dibanding dengan input maka terjadinya peningkatan produktivitas kerja. Karyawan dikatakan produktif apabila karyawan

tersebut mampu menghasilkan barang (*output*) sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat (*input*), sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi (Hamsinah, 2018). Jika hasil output tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan maka akan berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak akan maksimal. Maka dari itu peran sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Penulis melakukan kuisioner survey awal variabel Produktivitas Kerja terhadap 10 orang karyawan PT. XYZ. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kuisioner Survei Awal Variabel Produktivitas Kerja



Sumber: (Data diolah penulis, 2020)

Berdasarkan tabel 1.2 adanya indikasi pada variabel produktivitas kerja yaitu hasil produksi tidak selalu sesuai dengan target perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan data (lihat tabel 1.1). Beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas nya sesuai target yang sudah ditentukan dikarenakan karyawan yang merasa target diatas kemampuannya, dan jenis pekerjaan yang lebih banyak menguras tenaga. Hal ini dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan.

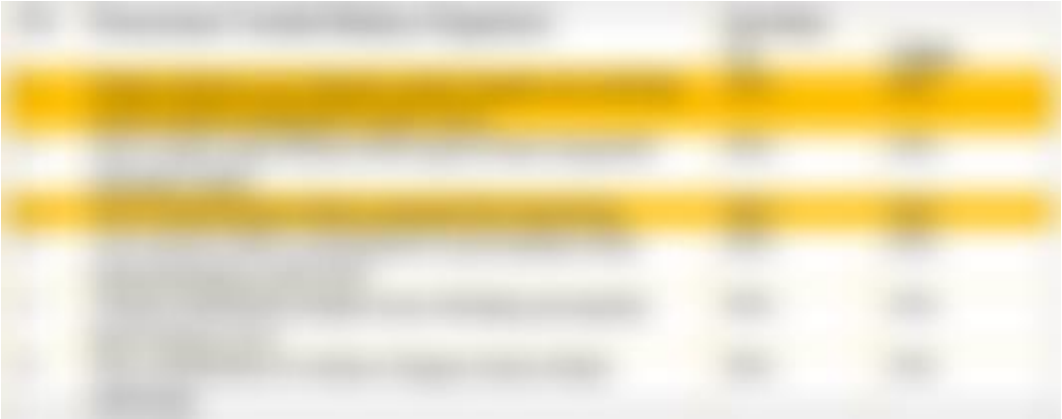
Menurut Tohardi (2002:452) dalam jurnal Febri Ananta dan Dewi Adnyani (2016) produktivitas tenaga kerja pengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan sistem manajemen dan individu berkaitan erat dengan budaya organisasi. Sebagaimana definisi budaya organisasi menurut Juli Enggana (2017) nilai-nilai yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain yang menjadi ciri khas suatu organisasi yang

nantinya akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi . Hal ini berkaitan sistem manajemen dan individu dalam perusahaan yang menciptakan kebiasan-kebiasaan atau adat istiadat yang ada pada perusahaan tersebut. Jika budaya organisasi baik maka karyawan akan bekerja optimal. Dalam jurnal Ade Resta Yunita dan Romat Saragih (2019) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktivitas kerja. Budaya organisasi pada PT. XYZ yaitu budaya dengan fokus pada hasil output kerja dan juga proses kerja. Dikarenakan output yang dihasilkan merupakan pendapatan bagi perusahaan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan tetap berjalan.

Penulis melakukan kuisioner awal variabel budaya organisasi kepada 10 orang karyawan PT. XYZ hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.3

Kuisioner Survey Awal Variabel Budaya Organisasi



Sumber: (Data diolah penulis, 2020)

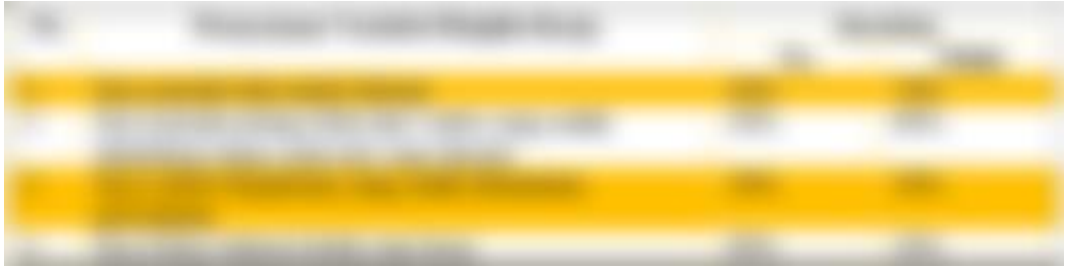
Berdasarkan tabel 1.3 adanya indikasi pada variabel budaya organisasi yaitu beberapa karyawan tidak dituntut berfikir inovatif dan mengambil resiko kerja dikarenakan ada pekerjaan berulang-ulang tanpa perlu adanya inovasi serta karyawan tidak mau mengambil resiko kerja lebih tinggi. Menurut wawancara yang diperoleh dari salah satu karyawan yang mereka butuhkan budaya fokus dalam bekerja dan mencapai target yang sudah ditentukan. Serta ada beberapa karyawan yang tidak partisipasi dalam pengambilan keputusan dikarenakan tidak semua karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan diperusahaan, pengambilan keputusan dilakukan oleh manajemen tingkat atas.

Selain budaya organisasi, yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Karena dalam jurnal Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar (2019) bahwa produktivitas tidak hanya untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak- banyaknya, tetapi kualitas kerja juga perlu diperhatikan, sehingga kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas untuk mengahasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sikap disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang mana produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Penulis melakukan kuisioner survey awal variabel disiplin kerja pada 10 karyawan PT. XYZ. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.4

Kuisioner Survey Awal Variabel Disiplin Kerja



Sumber: (Data diolah penulis, 2020)

Berdasarkan tabel 1.4 adanya indikasi pada variabel Disiplin Kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak taat terhadap peraturan perusahaan diantaranya tidak memakai pakaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Memakai pakaian atau APD yang sudah ditentukan perusahaan akan mengurangi resiko kerja dilapangan. Selanjutnya ada beberapa karyawan yang pernah telat untuk bekerja hal ini dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, perlunya pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan di bidang pekerjaannya masing-masing. Sebagaimana definisi pelatihan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:19) pelatihan adalah suatu kegitan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau

pegawai. Sedangkan menurut Endang Kustini dan Novitasari (2020) berpendapat bahwa:

> "Pelatihan merupakan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan"

Sehingga dengan keterampilan, kecakapan dan sikap yang memenuhi kriteria kebutuhan perusahaan maka akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Penulis melakukan kuisioner survey awal variabel pelatihan pada 10 karyawan PT. XYZ. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.5

Kuisioner Survey Awal Variabel Pelatihan

Sumber: (Data diolah penulis, 2020)

Berdasarkan tabel 1.5 adanya indikasi pada variabel Pelatihan yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak memperhatikan ketika melakukan pelatihan. Hal ini akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karena dikarenakan karyawan akan lupa terhadap apa yang sudah diintruksikan. Dimana kondisi karyawan ketika bekerja saling berjauhan sehingga sulitnya untuk berkomunikasi satus sama lain. Pemberian pelatihan akan meminimalisir pelanggaran yang terjadi pada karyawan.

Mengingatkan pada karyawan mengenai proses kerja yang harus dilakukan oleh para karyawan. Sehingga proses pelatihan merupakan hal yang penting dan harus diikuti oleh para karyawan.

Berdasarkan paparan diatas perlunya perusahaan memperhatikan budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap karyawannya agar produktivitas kerja karyawan meningkat guna menghasilkan ouput yang maksimal agar keberlangsungan perusahaan terus terjaga. Berdasarkan dari hasil pemaparan teori mengenai fenomena-fenomena yang diteliti dalam penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. XYZ)"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka diidentifikasi permasalahan-permasalahan pada Karyawan PT. XYZ yaitu sebagai berikut:

1. Adanya indikasi pada variabel produktivitas kerja yaitu hasil produksi perusahaan yang belum maksimal dan beberapa karyawan yang belum bisa mencapai target tersebut.

2. Adanya indikasi pada variabel budaya organisasi yaitu beberapa karyawan yang tidak dituntut berfikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja serta beberapa karyawan serta ada beberapa karyawan yang tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan diperusahaan.
3. Adanya indikasi pada variabel pelatihan yaitu adanya beberapa karyawan yang belum taat terhadap aturan perusahaan diantaranya tidak memakai pakaian yang sudah ditetapkan serta beberapa karyawan pernah terlambat kerja.
4. Adanya indikasi pada variabel pelatihan yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak memperhatikan instruktur ketika pelaksanaan pelatihan berlangsung.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Produktivitas kerja pada Karyawan PT. XYZ.
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.

4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan dan Produktivitas kerja pada Karyawan PT. XYZ.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ.

5. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk memahami bagaimana faktor proses Produktivitas Kerja, sehingga dapat memberikan hal yang positif bagi perusahaan dan juga karyawannya.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai media informasi terkait konsep keilmuan tentang Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Untuk memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia atau kajian lebih lanjut sebagai perluasan dari penelitian terdahulu mengenai Produktivitas Kerja.
4. Dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

[illegible]

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian pada PT. XYZ mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dilakukan selama 6 Bulan terhitung Bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.6

Tabel Kegiatan penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang Akhir																								