

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir merupakan Unit PTPN IV bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit. PTPN seperti ini biasanya memiliki strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk bisa mencapai visi juga misi dalam perusahaan guna meningkatkan sumber daya manusia yang unggul. Tetapi pada kenyatannya, perusahaan mengalami penurunan kompetensi, motivasi, serta kepuasan kerja sumber daya manusia.

Penggunaan mesin yang masih belum dimengerti secara merata oleh karyawan membuat kinerja menjadi terhambat dan menurun. Selain itu hal ini menjadi pemicu tidak tercapainya target perusahaan yang sudah ditetapkan diawal. Minimnya pengetahuan dalam menggunakan teknologi masih menjadi salah satu masalah yang membuat karyawan tidak bekerja dengan maksimal karena pengetahuan dan kompetensi yang terbatas.

Kegiatan memotivasi karyawan saat melakukan pekerjaan juga masih belum terealisasi dengan baik. Sebab sebagian karyawan belum mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi saat ini. Salah satu penyebabnya yaitu karena minimnya komunikasi antara karyawan dengan atasannya. Komunikasi tersebut berupa masukan, ataupun kritik yang bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Kewajiban perusahaan terhadap karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kenyamanan dan rasa lega pekerja. Salah satu fasilitas yang menunjang hal tersebut adalah tempat tinggal yang disediakan oleh perusahaan. Namun perbaikan dan perehapan rumah dinas masih perlu diperhatikan karena masih ada beberapa bangunan lama yang masih digunakan oleh para pekerja.

Dalam permasalahan latar belakang yang terjadi pada PTPN IV Perk. Berangir, maka peneliti membawakan judul **“Strategi Peningkatan Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir.”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Peneliti telah merumuskan identifikasi masalah berdasarkan uraian yang terdapat pada pendahuluan, yakni:

1. Kompetensi karyawan yang kurang optimal akan berdampak pada hasil produksi
2. Kegiatan pemberian motivasi tidak berdampak terhadap kinerja serta kreatifitas karyawan
3. Kepuasan kerja yang belum sepenuhnya terealisasi berdampak pada tingkat kenyamanan dan keamanan
4. Penerapan strategi peningkatan SDM yang kurang efektif, berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal

## **I.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir?
2. Bagaimana strategi peningkatan motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir?
3. Bagaimana strategi peningkatan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir?
4. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi kerja, motivasi juga kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PTPN IV Unit Usaha Perkebunan Berangir?

## **I.4 Landasan Teori**

### **1.4.1 Teori Strategi Peningkatan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Pratama (2012: 2), kompetensi adalah bakat atau kemampuan yang ada pada diri individu yang dapat direalisasikan dalam kehidupan nyata.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2014) diantaranya :

1. Keterampilan ialah kapabilitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan merupakan wawasan yang diperoleh ketika mempelajari sesuatu.

3. Konsep diri ialah citra diri, nilai, perilaku, dan sikap individu.

#### **1.4.2 Teori Strategi Peningkatan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) motivasi adalah adanya kesadaran dan komitmen pada individu yang mendorong diri untuk melakukan sesuatu.

Indikator motivasi menurut Pratama (2012) diantaranya:

1. Kebutuhan fisiologis adalah apakah kebutuhan primer/kebutuhan pokok dapat terpenuhi jika seseorang bekerja di perusahaan.
2. Kebutuhan rasa aman adalah keamanan akan perlindungan dari adanya bahaya kecelakaan dalam bekerja.
3. Kebutuhan sosial.

#### **1.4.3 Teori Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2011), kepuasan kerja adalah rasa aman dan nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga berdampak pada hasil dan evaluasi dari tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

Indikator kepuasan kerja menurut Wibowo (2014) diantaranya:

1. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayar dalam waktu yang tetap.
2. Pekerjaan yaitu satu pekerjaan yang dikerjakan agar mendapat reward yang memuaskan.
3. Promosi adalah kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau posisi.

#### **1.4.4 Indikator Produktivitas**

Menurut Sulaeman (2014), produktivitas adalah keseimbangan antara input dan output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan yang dilakukan, sehingga menunjukkan keberhasilan target yang telah direncanakan.

Sedangkan, Robbins dan Judge (2011) menjelaskan berbagai aspek produktivitas kerja, yakni:

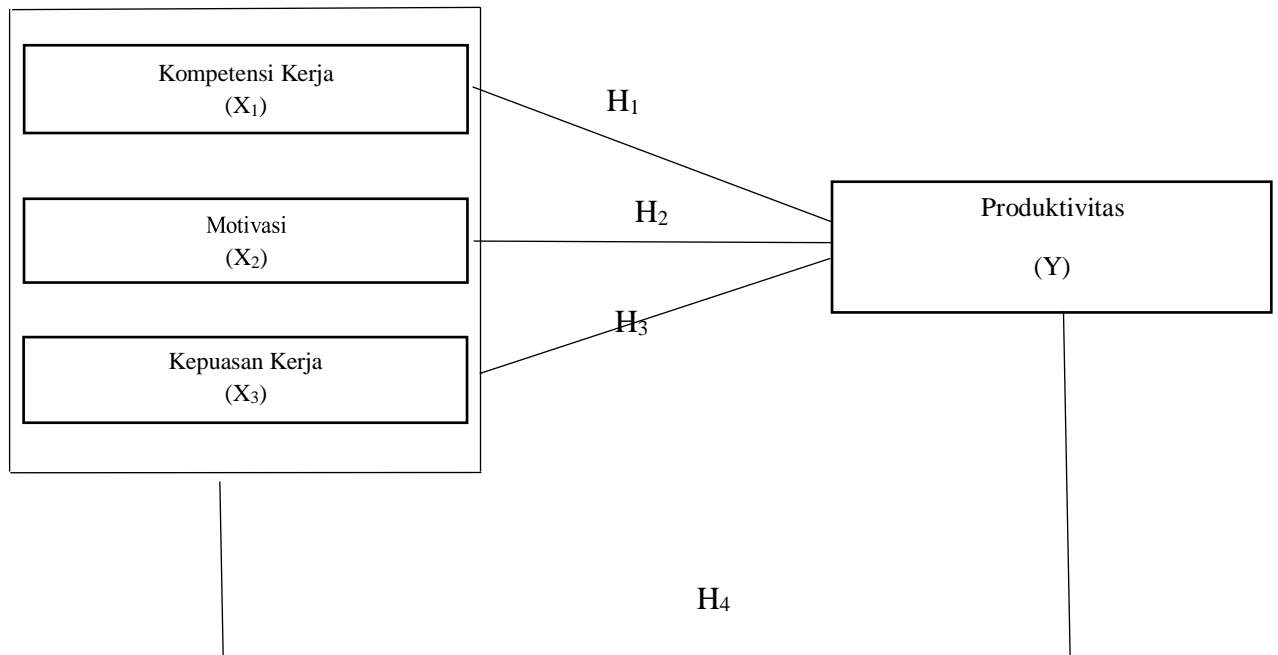
1. Semangat Kerja
2. Peningkatan Kinerja
3. Kapabilitas

#### I.4.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama & Tahun Penelitian	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andi Oh, Eci Novita (2016)	Apakah Produktivitas Karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi?	Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi merupakan Variabel Bebas. Sedangkan, Produktivitas Karyawan ialah Variabel Terikat.	Hasil penelitian menjelaskan bilamana Produktivitas Karyawan PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi.
2.	Eka Nofriyanti (2019)	Apakah Produktivitas Karyawan BPD Kab. Semarang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai?	Motivasi dan Kompetensi Kerja berperan sebagai Variabel Bebas. Sedangkan, Produktivitas Kerja berperan sebagai Variabel Terikat.	Temuan studi menjelaskan bahwa Produktivitas Karyawan BPD Kab. Semarang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai.
3.	Jumantoro et al. (2019)	Apakah Produktivitas SDM Koperasi Serba Usaha Mandiri Ponorogo dapat dipengaruhi oleh Pelatihan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi?	Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi Kerja berperan sebagai Variabel Independen. Sedangkan, Produktivitas Kerja berperan sebagai Variabel Dependen.	Temuan studi menjelaskan bilamana Produktivitas SDM Koperasi Serba Usaha Mandiri Ponorogo dapat dipengaruhi oleh Pelatihan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi

#### I.4.6 Kerangka Konseptual



#### I.4.7 Hipotesis

Hipotesis ialah suatu asumsi atau prediksi yang ditetapkan dan memiliki keharusan untuk diinvestigasi guna menetapkan temuan studi berdasarkan implementasi alur penelitian (Ghozali, 2016)

H<sub>1</sub> : Kompetensi kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit Usaha Perk. Berangir

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit Usaha Perk. Berangir

H<sub>3</sub> : Kepuasan Bekerja memiliki dampak pada peningkatan produktivitas pekerja PTPN IV Unit Usaha Perk. Berangir

H<sub>4</sub> : Kompetensi Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit Usaha Perk. Berangir.