

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, teknologi, maupun sumber daya alam, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas, kedisiplinan, dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerjanya. Dalam konteks globalisasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing, termasuk di sektor perkebunan kelapa sawit yang merupakan salah satu penopang perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Pertanian (2023), industri kelapa sawit menyerap lebih dari 16 juta tenaga kerja langsung maupun tidak langsung. Kontribusi minyak sawit terhadap devisa negara mencapai lebih dari USD 30 miliar per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya penting bagi perusahaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap perekonomian nasional.

Perkembangan industri kelapa sawit yang pesat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM, terutama dalam hal disiplin kerja dan motivasi karyawan. Disiplin kerja yang rendah dan motivasi yang kurang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan dan keinginan bisnis. Permasalahan kedisiplinan dan motivasi tidak hanya dialami oleh PT Mujur Lestari, tetapi juga banyak terjadi pada perusahaan perkebunan lainnya. Misalnya, tingginya tingkat absensi, keterlambatan karyawan, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja menjadi fenomena yang sering ditemukan di lapangan. Sebaliknya, beberapa perusahaan yang berhasil meningkatkan disiplin dan motivasi

karyawannya mampu menunjukkan peningkatan produktivitas signifikan, baik dalam kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor kunci yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Lasnoto (2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, tata tertib, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup waktu yang ketat, keseriusan dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Disiplin kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Pertama, produktivitas perusahaan akan menurun karena proses kerja tidak berjalan sesuai jadwal dan standar. Kedua, kualitas hasil panen dapat menurun akibat ketidaktepatan waktu pemanenan dan kurangnya perhatian terhadap prosedur kerja. Ketiga, risiko kecelakaan kerja meningkat jika karyawan tidak mematuhi aturan keselamatan. Di sisi lain, motivasi juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu, teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (Two Factor Theory) membagi faktor motivasi menjadi faktor intrinsik (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) serta faktor ekstrinsik (seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan kerja). Teori Maslow (Hierarchy of Needs) juga menegaskan bahwa kebutuhan karyawan dimulai dari kebutuhan dasar (fisik dan keamanan) hingga kebutuhan tertinggi berupa aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan motivasi secara menyeluruh, tidak hanya dalam aspek finansial, tetapi juga non-finansial.

PT Mujur Lestari telah berupaya memberikan insentif berupa bonus kinerja, penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta kesempatan mengikuti pelatihan. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan masih adanya permasalahan berupa rendahnya motivasi dan kedisiplinan sebagian karyawan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karena produktivitas yang rendah berdampak langsung terhadap pencapaian target produksi dan kelangsungan bisnis perusahaan. Selain itu, laporan GAPKI (Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia, 2023) mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja perkebunan sawit Indonesia masih kalah dibandingkan Malaysia. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya manajemen SDM, terutama terkait disiplin dan motivasi. Tingkat absensi karyawan di sektor perkebunan bahkan dilaporkan mencapai 10–15% per tahun, angka yang cukup tinggi untuk industri padat karya. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, perusahaan akan mengalami kerugian besar akibat turunnya produktivitas dan meningkatnya biaya operasional. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian Hasibuan (2022) menegaskan bahwa perusahaan dengan tingkat kedisiplinan tinggi mampu meningkatkan efisiensi produksi hingga 20%. Sementara penelitian Rizki dan Suprajang (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turn-over. Namun, masih terdapat research gap pada sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya di PT Mujur Lestari, yang membuat penelitian ini menjadi sangat relevan dan penting. Jika masalah disiplin dan motivasi tidak segera diatasi, perusahaan berpotensi menghadapi penurunan daya saing di tengah ketatnya kompetisi industri kelapa sawit global. Selain kerugian finansial, kondisi ini juga dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat sekitar yang menggantungkan hidup pada keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata, baik bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Salah satu bentuk motivasi yang diterapkan di PT Mujur Lestari adalah pemberian bonus dan insentif berdasarkan pencapaian target kerja. Sistem ini dirancang untuk memberikan penghargaan langsung kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target yang telah ditentukan. Dengan adanya insentif ini, karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka mendapatkan apresiasi yang nyata, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih besar dan produktif. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga menambah motivasi intrinsik karyawan. Motivasi kerja juga berperan penting dalam menggerakkan dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di PT Mujur Lestari, manajemen berusaha membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan agar mereka memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan secara menyeluruh. Dengan pemahaman yang baik tentang arah perusahaan, karyawan dapat mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam menjalankannya. Hal ini membantu menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efisien.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Menurut, Mangkunegara (2021) Produktivitas karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui berbagai pendekatan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dua aspek penting yang diyakini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terorganisir sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mematuhi aturan, jadwal, dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin

kerja yang baik, karyawan diharapkan menjadi lebih fokus, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja meningkat. Pencapaian tujuan perusahaan yang sukses sangat tergantung pada tingkat produktivitas yang diperlihatkan oleh seluruh tim karyawan. Konsep produktivitas ini dapat diukur dengan membagi hasil yang diperoleh oleh jumlah input yang digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017). Produktivitas karyawan, selaku elemen krusial dalam SDM, dipengaruhi oleh banyak faktor yang beragam. Satu di antara faktor kunci yang memengaruhi produktivitas adalah tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor industri yang sangat penting di Indonesia. Indonesia adalah salah satu produsen utama minyak kelapa sawit di dunia, yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. PT Mujur Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan berperan dalam pengelolaan lahan, produksi, serta distribusi hasil kelapa sawit. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Mujur Lestari sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja di lapangan maupun di bagian administrasi. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas hasil panen. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, tata tertib, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup waktu yang ketat, keseriusan dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Di sektor perkebunan kelapa sawit, disiplin kerja menjadi sangat krusial karena proses produksi melibatkan banyak tahapan yang harus dilakukan secara tepat waktu dan sesuai standar. Misalnya, proses pemanenan harus dilakukan pada waktu yang tepat agar kualitas buah sawit tetap terjaga. Selain itu, penggunaan alat berat dan bahan kimia memerlukan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan untuk mencegah kecelakaan kerja.

Berdasarkan pengamatan dan laporan internal, PT Mujur Lestari menghadapi beberapa tantangan terkait disiplin kerja karyawan. Beberapa masalah

yang muncul antara lain keterlambatan datang ke lokasi kerja, ketidak patuhan terhadap prosedur keselamatan, serta rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas. Faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin kerja di PT Mujur Lestari dapat berasal dari berbagai aspek, seperti kurangnya pengawasan, minimnya pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi sosial ekonomi karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka. Disiplin kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Pertama, produktivitas perusahaan akan menurun karena proses kerja tidak berjalan sesuai jadwal dan standar. Kedua, kualitas hasil panen dapat menurun akibat ketidak tepatan waktu pemanenan dan kurangnya perhatian terhadap prosedur kerja. Ketiga, risiko kecelakaan kerja meningkat jika karyawan tidak mematuhi aturan keselamatan.

Dampak-dampak tersebut tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial, tetapi juga dapat menurunkan moral dan semangat kerja karyawan lainnya. Oleh karena itu, penting bagi PT Mujur Lestari untuk mengidentifikasi permasalahan disiplin kerja dan mencari solusi yang tepat agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

PT Mujur Lestari sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian, baik di tingkat regional maupun nasional. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan hasil produksi kelapa sawit, tetapi juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh PT Mujur Lestari adalah bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan di tengah persaingan industri perkebunan yang semakin ketat. PT Mujur Lestari menghadapi permasalahan umum terkait rendahnya tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Disiplin kerja yang kurang optimal menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mematuhi aturan, jadwal, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga mengganggu kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Selain itu, motivasi kerja yang rendah membuat

karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Permasalahan ini menjadi sangat krusial mengingat produktivitas karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri perkebunan kelapa sawit yang semakin ketat. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari, sehingga dapat dirumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Salah satu permasalahan utama yang sering muncul di PT mujur lestari adalah rendahnya disiplin dan kurangnya motivasi kerja karyawan. Faktor kedua ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Permasalahan ini menjadi serius karena apabila tidak segera ditangani, dapat menurunkan daya saing perusahaan yang semakin kompetitif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merencanakan strategi peningkatan produktivitas melalui disiplin pengelolaan dan motivasi kerja yang lebih baik. Langkah-langkah strategi yang diambil tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung keberlangsungan dan kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa pernyataan masalah:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan di PT Mujur Lestari belum optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya keterlambatan, absensi, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja.
2. Motivasi kerja sebagian karyawan PT Mujur Lestari masih tergolong rendah, sehingga berdampak pada semangat dan inisiatif kerja.
3. Produktivitas karyawan PT Mujur Lestari belum mencapai tingkat yang optimal akibat permasalahan disiplin kerja dan motivasi kerja.

4. Disiplin kerja dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari, baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan PT Mujur Lestari tanpa membedakan jabatan maupun divisi kerja. Faktor-faktor lain di luar disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Berapa besar pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari?
3. Berapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Mujur Lestari

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan

b. Manfaat Akademis

Hasil penelitian dapat menjadi referensi dan rujukan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang berminat melakukan kajian serupa

c. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan

