

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan pembangunan di Provinsi Riau telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Kemajuan ini tidak terlepas dari peranan sektor industri yang didukung oleh kebijaksanaan pemerintah, namun hasil pembangunan tersebut tidak akan tercapai apabila hanya dilaksanakan oleh pemerintah saja. Peranan dari pihak swasta tidak bisa dipisahkan antar satu dengan yang lainnya karena dari sektor pemerintah dan swasta saling membutuhkan satu sama lain.

Peranan dunia usaha atau sektor swasta tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai faktor produksi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setelah adanya aktifitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, tentu diperlukan manajemen sebagai alat untuk mengatur dan mengelolah segala sumber daya dalam suatu perusahaan (manusia, uang, mesin, aturan, peralatan, pasar atau pabrik) sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daya manusianya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak atau penentu dari segala aktivitas.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan atau perbandingan antara produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (Tryono, 2012:61).

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing. PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing didirikan berdasarkan Akta Notaris di Jakarta, akta tertanggal 27 Januari 1995, Nomor 17 adalah pernyataan keputusan rapat PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, adalah badan usaha milik swasta yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan pengusahaan perkebunan kelapa sawit. PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing terletak di Desa Sungai Langsung Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau memiliki total area perkebunan lebih kurang 1.500 Ha terdiri dari tiga divisi perkebunan yang dikepalai oleh asisten kebun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah jumlah karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing Tahun 2013-2017.

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing Tahun 2013-2017.

No	Golongan Karyawan	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	I	158	172	175	177	177
2	II	22	22	24	26	26
3	III	10	11	12	12	12
Jumlah		190	205	211	215	215

Sumber : PT. Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 jumlah karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing adalah 190 orang menjadi 205 orang pada tahun 2014. Pada tahun 2015 jumlah karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing adalah 211 orang dan menjadi 215 orang pada tahun 2016 dan pada tahun 2017 karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing tetap 215 orang.

Pada perusahaan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawanpun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan menjadi sangat penting. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing cenderung kurang pengawasan dari manajer sehingga sikap disiplin karyawanpun kurang. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1.2: Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah Absensi	%
			Cuti	Izin	Sakit	Mangkir		
1	2013	190	10	7	3	6	26	13,7
2	2014	205	7	6	2	8	23	11,2
3	2015	211	11	10	4	13	38	18,0
4	2016	215	12	13	5	15	45	20,1
5	2017	215	9	11	8	7	35	16,3

Sumber : PT. Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, 2017.

Pada tahun 2013 tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing menurun menjadi 13,7 %. Pada tahun 2014 tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing juga mengalami penurunan menjadi 11,2 %. Pada tahun 2015 tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sako-Kuansing mulai naik menjadi 18,0 % sedangkan tahun 2016 tingkat absensi Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing semakin naik hingga mencapai 20,1 %. Pada tahun 2017 tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing menurun menjadi 16,3%.

Jadi bisa dilihat tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing cenderung mengalami penurunan dan kenaikan. Kenaikan yang lumayan pesat terjadi pada tahun 2016. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk mengetahui data target dan realisasi kerja karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 1.3: Target dan Realisasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing Tahun 2013-2017.

No	Tahun	Tenaga Kerja	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
1	2013	190	18.000	15.343	85,23
2	2014	205	19.000	17.759	93,46
3	2015	211	20.000	18.101	90,50
4	2016	215	20.000	15.593	77,96
5	2017	215	22.000	16.865	76,65

Sumber : PT. Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi kerja karyawan tidak pernah mencapai target selama tahun 2013-2017, bahkan terkadang realisasi jauh dibawah target yang telah ditentukan. Tahun 2013 target produksi sebesar 18.000

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan realisasi sebesar 15.343 atau 85,23 %. Tahun 2014 target produksi sebesar 19.000 dengan realisasi sebesar 17.759 atau 93,46 %. Tahun 2015 target produksi sebesar 20.000 dengan realisasi sebesar 18.101 atau 90,50 %. Tahun 2016 target produksi sebesar 20.000 dengan realisasi sebesar 15.393 atau 77,96 % sedangkan pada tahun 2017 target produksi sebesar 22.000 dengan realisasi sebesar 16.865 atau 76,65 %.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing ?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

1.3.2. Manfaat penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis.
Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah wawasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan skripsi ini, berikut akan penulis jelaskan dengan singkat bab demi bab tulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup gambaran umum dalam perusahaan meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam Bab ini akan diuraikan penelitian terdahulu, teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang relevan dengan permasalahan dan variabel hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Adalah bagian yang menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan kondisi secara umum lokasi penelitian yang meliputi: sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan hasil penelitian sesuai variable-variabel yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang mengambil beberapa kesimpulan dan mencoba memberikan saran-saran sebagai sumbangan dari pemecahan masalah yang dihadapi.