

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Organisasi yang mempunyai sumber daya yang berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetitif. Untuk merealisasikan harapan itu diperlukan daya penggerak dari para pemimpin agar dapat memotivasi para karyawannya dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Wijono 2010: 123)

Nawawi menjelaskan bahwa produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. (Nawawi 1990 : 90)

Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. (Yuniarsih, Suwatno 2011 : 163)

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.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keempat dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013 : 193) .

Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional, budaya kerja, persaingan, dan globalisasi (Yuniarsih, Suwatno 2011 : 156).

Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal oleh organisasinya. Definisi kepemimpinan telah mengalami perkembangan dan pergeseran. Dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan

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.

dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntut dan kalau perlu memaksa mereka, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, tujuan organisasi dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Pemimpin organisasi di era baru adalah visi, yang akan memberi arah kemana organisasi akan dibawa. Dengan demikian siapapun yang mengemban tugas manajemen harus tetap merujuk pada visi organisasi, dan menampilkan diri sebagai sosok panutan yang visioner. (Yuniarsih, Suwatno 2011 : 165)

Selain kepemimpinan, budaya kerja atau organisasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Robert G Ownes dalam bukunya *organizational behavior in education* menyatakan bahwa budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku (Tika 2010 : 3).

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Didalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia didalam organisasi, dan sering dinamakan sebagai budaya organisasi. Didalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi perlu selalu dikembangkan dengan melakukan perubahan budaya organisasi. Namun, organisasi terdiri dari sumberdaya manusia dengan

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.

berbagai latar belakang dan tingkatan. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan melalui terlebih dahulu mengubah pola pikir segenap sumberdaya manusia didalamnya demi tercapainya produktivitas yang tinggi (Wibowo 2007 : 371).

Objek penelitian ini yaitu Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah mengumpulkan sawit dan mengolahnya menjadi minyak mentah untuk diekspor keluar negeri. Oleh karena itu, PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan cara memperkuat disiplin kerja, budaya organisasi dan tindakan atau sikap pemimpin terhadap karyawannya.

Dari observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan yang bernama Bambang (45 tahun) terjadi permasalahan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan Bagian SDM UMUM pada PT tersebut, yang mana kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, selain itu lemahnya Budaya Organisasi mengakibatkan kurangnya kerjasama yang terjadi di perusahaan tersebut.

Peneliti mengambil sampel di Bagian SDM UMUM dengan jumlah 92 orang karena dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, karyawan pada

bagian tersebut kurang teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi keefektifan dalam menyelesaikan tugas, selain itu kurangnya budaya kerjasama yang terjadi menggambarkan lemahnya budaya organisasi, dan seringkali terjadi keterlambatan menggambarkan kurangnya kedisiplinan karyawan. Permasalahan yang terjadi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut juga dikuatkan dengan data yang peneliti dapatkan. Yaitu data absensi karyawan dan data LTO (keluar masuknya karyawan). Yang mana salah satu nya permasalahan disiplin kerja bisa berdampak pada tingkat kehadiran atau absensi karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel I.I Tingkat absensi karyawan bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011 – 2015

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja yang hilang (alpa Karyawan selama setaun)	Jumlah hari kerja (pertahun)	Rata-rata Karyawan tidak hadir (alpa pertahun)	Persentase absensi
2011	122	2074	240	17	7,0 %
2012	116	2204	240	19	7,9 %
2013	110	2200	240	20	8,3 %
2014	101	2323	240	23	9,5 %
2015	92	2300	240	25	10,4 %

sumber : PTPN V, Pekanbaru, 2016

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.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa persentase absen karyawan mengalami penurunan pada tahun 2011 sebesar 7,0 %, tetapi pada tahun 2012 sampai 2015 mengalami peningkatan sebesar 10,4 %. Ini menunjukkan adanya suatu permasalahan dengan menurunnya disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan adanya peningkatan absensi pertahun sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Tabel I.2 Data turn over (keluar masuk) Karyawan bagian SDM UMUM
PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011 – 2015**

Tahun	Jumlah karyawan Yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Karyawan akhir tahun	Persentase turn over
2011	3	6	122	4,1 %
2012	0	6	116	5,8 %
2013	2	8	110	7,3 %
2014	0	9	101	8,10 %
2015	2	11	92	11,10 %

Sumber : PTPN V, Pekanbaru, 2016

Dari data diatas dapat dilihat bahwasanya persentase turn over Bagian SDM UMUM PTPN V mengalami peningkatan setiap tahun. Tetapi, pada tahun 2011 persentase turn over mengalami penurunan sebesar 4,1 % dan kembali meningkat pada tahun 2012 – 2015 hingga mencapai 11,10 %. Besarnya tingkat keluar masuknya karyawan disebabkan oleh perilaku para atasan atau pemimpin. Yang mana perhatian pemimpin terhadap karyawan sangat dibutuhkan untuk



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.

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
4. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pengamatan sebuah sistem informasi pada perusahaan tersebut sehingga penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya seorang pemimpin, perubahan dan budaya organisasi sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi dan program – program pengembangan sumber daya manusia

3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

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 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.

1.5. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran bagi penulis penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan penelitian yang penulis rencanakan :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu : kepemimpinan, didiplin kerja budaya organisasi dan produktivitas kerja. Selain itu pada bab ini juga menguraikan tentang penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang : sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

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 V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Pekanbaru.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran