

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena seberapa canggihnya suatu teknologi yang di gunakan tanpa di dukung oleh manusia sebagai pelaksana atau penggerak kegiatan oprasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, Setiap organisasi pemerintah atau swasta harus bisa mengetahui dan menilai kinerja dari karyawannya. Apakah kinerja dari karyawannya sudah memenuhi standar yang sudah di tetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dari permasalahan ini muncullah suatu penilaian terhadap karyawannya dengan menggunakan beberapa faktor. Diantaranya dengan melihat dari pengetahuan dan keterampilan, lingkungan kerjanya, pemberian upah, kedisiplinan saat bekerja dan lain-lain.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktifitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo (*dalam* Edi Sutrisno,2000) Ada tiga aspek utama yang perlu di tinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, Aspek efisiensi tenaga kerja, dan Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktifitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Ranupandoyo &

Masnan (*dalam* Sutrisno,2009) harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi atau perusahaan, dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan itu juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting pada manajemen sumberdaya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapainya.

Salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja tenaga kerja yaitu pemberian upah. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan gaji dan upah kepada tenaga kerjanya atas jasa jasa mereka yang telah dinikmati oleh perusahaan dalam rangka menghasilkan pendapatan. Perusahaan akan mengeluarkan sejumlah uang yang cukup signifikan untuk membayar gaji dan upah kepada karyawannya secara akurat dan tepat waktu. Gaji sebaiknya diberikan berdasarkan kompensasi (keahlian dan keterampilan) yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, bukan berdasarkan pada pendekatan hubungan dengan salah satu pemilik perusahaan. Menurut Gitosudarmo (*dalam* Sutrisno,2009) dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah kerja (Nitisemito,1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas dengan baik.

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember adalah salah satu unit usaha yang bergerak dalam bidang budidaya tembakau. Kegiatan produksi lebih banyak menggunakan tenaga manusia sehingga kualitas dan kuantitas hasil produksi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Keberhasilan dalam budidaya tembakau sangat tergantung oleh SDM, kondisi alam, lingkungan

maupun pasar. Kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Meningkatnya produktivitas kerja akan memberikan kepuasan bagi perusahaan maupun karyawan. PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) telah melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu upaya tersebut diantaranya dengan melakukan penerapan kedisiplinan kerja, pemberian upah, pendidikan formal dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik. Dalam melaksanakan upaya tersebut perusahaan masih belum mampu mencapai tujuan tersebut dengan maksimal, karena belum mengetahui dengan pasti faktor apa sajakah yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi yang demikian hendak dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih mudah dengan biaya yang kecil dan waktu yang relatif singkat. Sehingga diangkat judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel disiplin kerja, pemberian upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember?
2. Apakah variabel disiplin kerja, pemberian upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, pemberian upah dan lingkungan kerja secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember
2. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, pemberian upah dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember
3. Menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Jember.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, pemberian upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang lain.