

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dapat dilihat dari adanya perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kehidupan. Tuntutan globalisasi bukan hanya pada meningkatnya teknologi dan informasi yang memberi akses pada lebih cepatnya arus informasi tetapi juga menuntut penggunaannya untuk terus berkembang. Perkembangan teknologi menjadi keniscayaan yang menuntut para pengguna teknologi untuk turut serta menyiapkan diri agar tidak tertinggal oleh cepatnya perkembangan teknologi. Perkembangan tersebut harus pula diimbangi dengan berkembangnya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Sumber daya manusia (SDM) yang mampu memaksimalkan potensinya sehingga memberikan manfaat bukan hanya pada dirinya tetapi juga pada perusahaan dan masyarakat secara umum. Sumber daya manusia yang bisa mencetak generasi selanjutnya dengan kapasitas dan kapabilitas yang tentunya lebih baik.

Persoalan sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Neo (2011:2) menyebutkan bahwa sebuah organisasi bisa menjadi yang terbaik jika semua persoalan HRD dipraktekkan dan dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena modal manusia yang memiliki kualitas tertentu yang membuatnya berharga. Pendapat Neo memberikan pemahaman bahwa kualitas suatu organisasi berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dengan demikian bahwa memperbaiki kualitas suatu organisasi bisa dilakukan dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan yang efektif dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik karyawan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Pynes, 2009:3). Pynes menekankan pada efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Efektivitas yang dimaksud oleh Pynes adalah bagaimana memanfaatkan 4 (empat) hal utama yang ada dalam setiap karyawan. Yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Kombinasi dari 4 (empat) hal tersebut menjadi pertimbangan utama dalam penempatan, pengelolaan dan penentuan kompensasi bagi karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pembahasan tentang sumber daya manusia (SDM) di Indonesia selayaknya menjadi topik utama dalam meningkatkan SDM Indonesia agar tidak tertinggal dalam menghadapi globalisasi. Dessler (2013:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, serta membangun hubungan antara tenaga kerja, antara kesehatan dan keselamatan, serta keadilan. Pendapat Dessler memiliki cakupan yang luas tentang SDM. Bagaimana memperoleh karyawan menjadi tugas awal untuk memperoleh modal tenaga kerja bagi perusahaan. Karyawan yang lolos seleksi kemudian dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Proses penilaian dilakukan setiap tahapan untuk mengukur kemampuan karyawan. Serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab yang diemban karyawan. Selain itu persoalan bagaimana membangun komunikasi antara karyawan, memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan serta keadilan merupakan tanggungjawab yang tidak terpisahkan dari alur proses manajemen sumber daya manusia.

Mengacu pada pendapat Dessler diatas, persoalan membangun pola relasi antar karyawan tidak bisa mengabaikan pemimpin perusahaan. Perusahaan dengan reputasi yang bagus dalam mengelola keragaman biasanya memiliki *chief executive officer* (CEO) yang kuat dalam hal pemahaman keberagaman. Kepemimpinan berarti, menjadi panutan seperti perilaku yang diperlukan untuk perubahan (Dessler, 2013:56). Kepemimpinan menjadi objek belajar bagi karyawan atau bawahan. Perilaku yang dilakukan pemimpin akan menjadi contoh yang akan dijadikan referensi bawahan dalam setiap kegiatan di perusahaan. Robbins (2013a:368) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Pencapaian tujuan merupakan target setiap perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan perangkat (karyawan) dalam pencapaiannya. Kunci pencapaian tujuan perusahaan adalah bagaimana memaksimalkan kinerja karyawan dalam setiap pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawainya. Sikap dan tingkah laku pegawai berpatokan pada kepatuhan dalam melaksanakan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Fathoni (2006:172) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang tertib dan disiplin, mentaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sebaliknya apabila pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi tidak disiplin, maka akan sulit sekali melaksanakan program-programnya, sulit meningkatkan produktivitas dan sulit merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Seorang karyawan dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi

biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motivasi karyawan itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada karyawan tersebut. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005:104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Reeve (2009:2) menjelaskan bahwa motivasi merupakan ketertarikan untuk melakukan sesuatu. Ketertarikan untuk melakukan sesuatu merupakan kekuatan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung-jawabnya sebagai karyawan sesuai dengan posisinya. Ketertarikan bisa didasarkan pada kompensasi yang diterima, atau berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan yang harus dipenuhi. Akibat dari belum terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik akan diidentikkan dengan karyawan yang sukses. Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

Dessler (2013:284) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi saat ini dan atau masa lalu seorang karyawan terhadap standar kinerjanya. Untuk mengukur kinerja karyawan membutuhkan standar pengukuran. Hal ini dilakukan untuk memperoleh validitas dan reliabilitas pengukuran. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penilaian kinerja menurut Dessler (2013:285) memerlukan efektivitas dan efisiensi. Penilaian yang efektif sebenarnya dimulai sebelum pelaksanaan penilaian yaitu dengan mendefinisikan kriteria standar yang harus dipenuhi oleh karyawan. Mendefinisikan penilaian kinerja berarti memastikan bahwa karyawan dan pimpinan setuju tentang standar kerja dan pada metode penilaian yang akan anda gunakan.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk memenuhi lebih banyak kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain. Produktivitas mempunyai

pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Tantangan utama dari fungsi manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan adalah menemukan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan merupakan modal utama dalam proses produksi. Mereka yang sangat terampil dapat melakukan tugas lebih cepat dan lebih akurat, dan lebih mungkin untuk mempelajari tugas-tugas kompleks yang terkait dengan banyak metode produksi modern daripada individu dengan keterampilan rendah (Hill and Jones, 2008:131).

Robbins (2014:36) misalnya menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi (kebijakan) dan produktivitas kerja karyawan. Pendapat Robbins mengindikasikan bahwa produktivitas kerja terkait dengan komitmen organisasi (dalam bentuk kebijakan) dalam kaitannya dengan *rewards* yang akan memberikan tambahan motivasi dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan organisasi. Dalam kaitannya dengan perubahan organisasi, Robbins (2014:256) menjelaskan bahwa perubahan dalam organisasi harus memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi, sekaligus mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Perubahan dalam organisasi baik struktur maupun fungsi serta kebijakan sebisa mungkin untuk memberikan akses positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan berperan penting dalam setiap pembahasan organisasi karena kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan menimbulkan interaksi yang positif antar individu dalam perusahaan. Situasi, kondisi, dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan motivasi tinggi, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan demikian bahwa pencapaian kinerja karyawan memerlukan kepemimpinan yang baik dalam organisasi, membutuhkan motivasi kerja tinggi dan memerlukan disiplin kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk menentukan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan.

Perusahaan Daerah Perkebunan atau disingkat dengan akronim (PDP) Kabupaten Jember merupakan salah satu aset pemerintah kabupaten Jember. Sejak tahun 1969 Perusahaan Daerah Perkebunan dikelola oleh kabupaten Jember sebagai badan usaha milik daerah (BUMD) sesuai Perda no. 1 tahun 1969 tanggal 12 Februari 1969. Dalam pengelolaannya, Perusahaan Daerah Perkebunan bergerak dibidang perkebunan dengan total luas lahan adalah 4.278,2239 Ha.

Perusahaan Daerah Perkebunan terdiri dari 6 kebun dimana masing-masing kebun memiliki luas: Sumberwadung di daerah Kecamatan Silo dengan luas lahan 1.026,708 Ha, Kalimrawan di Kecamatan Silo dengan luas lahan 385,263 Ha, Gunung Pasang di Kecamatan Panti dengan luas lahan 1.069,571 Ha, Ketajik di Kecamatan Panti dengan luas lahan 477,870 Ha, Sumber Pandan di Kecamatan Sumberbaru dengan luas lahan 709,740 Ha, dan Sumber Tenggulun di Kecamatan Tanggul dengan luas lahan 138,9500 Ha. Secara keseluruhan dari luasan 4.278,2239 Ha terbagi menjadi dua komponen utama yaitu luas tanaman dan luas non tanaman. Dimana untuk luas tanaman bisa dibedakan berdasarkan jenis tanaman yang di produksi di Perusahaan Daerah Perkebunan, adapun jenis tanaman yaitu: 1) Karet Seluas 1.574,470 Ha, 2) Kopi Seluas 2.200,360 Ha dan 3) Kakao seluas 215,960 Ha. Adapun luasan non tanaman yaitu: 1) *Emplacements* seluas 52,0605 Ha, 2) Jalan/jembatan seluas 38,9200 Ha, 3) Curah/kali seluas 31,7420 Ha, dan 4) Hutan cadangan seluas 164,7114 Ha.

Tujuan pendirian Perusahaan Daerah Perkebunan kabupaten Jember adalah: menjadikan PDP Kabupaten Jember sebagai Perusahaan Daerah yang menjadi salah satu sumber pendapatan asli daerah (PAD) dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka pembangunan daerah yaitu dengan meningkatkan produktifitas dari segala aspek untuk meningkatkan pendapatan daerah, menciptakan lapangan kerja bagi pendapatan sekitar kebun lewat pemeliharaan tanaman dan peningkatan produksi yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk disekitar kebun, dan melestarikan dan meningkatkan kesuburan tanah perkebunan yang berwawasan lingkungan.

Beberapa tahun terakhir terjadi banyak persoalan manajerial yang terjadi di PDP Kabupaten Jember. Misalnya pada tanggal 28 Mei 2014, terjadi demo buruh terkait kejelasan nasib buruh lepas seperti diberitakan antaranews.com (Solicha, 28-05-2014). Pada tanggal 12 Juli 2014 terjadi demo buruh terkait persoalan THR yang tidak direalisasikan oleh pihak manajemen seperti diberitakan oleh prosalina radio (Januarta 12-06-2014). Hal yang sama juga terjadi pada 27 Nopember 2014 seperti yang diberitakan oleh metroballi.com dimana buruh menuntut kejelasan tentang upah minimum kabupaten untuk seluruh buruh, BPJS, hak cuti, keselamatan kerja dan banyaknya PHK yang dilakukan sepihak oleh pihak manajemen (Redaksi, 27-11-2014).

Persoalan-persoalan tersebut menurut pendapat direktur PDP terjadi karena; *pertama* akumulasi persoalan yang telah lama terjadi. Persoalan yang dimaksudkan adalah persoalan paradoks antara tuntutan ekonomi (profit) dengan persoalan sosial. PDP sebagai BUMD dituntut untuk terus memberikan sumbangan pendapatan daerah sehingga tuntutan efektifitas dan efisiensi menjadi suatu keharusan untuk memenuhi tanggungjawabnya sebagai BUMD. Disisi lain, PDP juga harus menyediakan lapangan pekerjaan pada masyarakat. Dalam pemenuhannya, PDP tidak bisa secara leluasa untuk melakukan sistem penerimaan karyawan dengan menitikberatkan pada efektifitas dan efisiensi perusahaan karena banyaknya lapangan pekerjaan yang harus di sediakan perusahaan.

Kedua, perubahan yang terlambat dilakukan perusahaan. Perkembangan jaman dan globalisasi menuntut perusahaan untuk terus berubah, menyesuaikan

dengan keadaan dimana kecepatan dan ketepatan yang didasarkan pada efektifitas dan efisiensi menjadi tuntutan utama dalam memenangkan persaingan. Persoalan ini menurut Direktur PDP terlambat dilakukan karena stigma di masyarakat terhadap keberadaan PDP masih dianggap sebagai tunggangan penguasa, sehingga setiap kebijakan yang diambil dianggap sebagai bagian dari kepentingan politis penguasa. Dilihat dari sejarahnya, keberadaan PDP dalam kurun waktu tahun 70-an hingga 90-an masih menyisakan banyak persoalan hingga saat ini. Pada periode tersebut, sistem tatakelola di perusahaan masih dianggap sebagai sistem kekeluargaan (kerajaan keluarga), dimana proses pengambilan kebijakan di level pimpinan masih banyak menganut sistem tersebut. Efeknya ketika bisnis harus memenuhi tuntutan yang seimbang antara profit (motif ekonomi), people (dampak sosial kemasyarakatan) dan planet (berkelanjutan) sistem yang telah terbangun tidak mampu mengadopsi tuntutan perubahan jaman.

Ketiga, kepentingan politik yang mengabaikan produktivitas perusahaan. Persoalan ini terjadi ketika permasalahan regulasi sebagai fondasi pengambilan keputusan di perusahaan harus dihadapkan pada persoalan politik di level tertinggi di kabupaten. Regulasi yang di susun perusahaan terkadang harus terhambat karena tidak sepahaminya antara pihak perusahaan dengan pihak legislatif. Level ini memang bukan menjadi kajian penulis karena melibatkan persoalan kompleks antara PDP, pemerintah daerah dan DPRD.

Lebih lanjut menurut paparan direktur PDP bahwa penyelesaian persoalan ini harus dimulai dari level atas dan menyeluruh hingga pada tataran terendah yaitu karyawan diperkebunan. Bentuk penyelesaiannya dilakukan dengan membentuk suatu regulasi yang tegas dan komprehensif sebagai sandaran berpijak perusahaan dalam mengambil setiap kebijakan.

Hasil kajian empiris menunjukkan bahwa di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember juga mengalami persoalan. Hasil kajian yang dilakukan oleh Herminingsih (2008:pp.40-46) menunjukkan bahwa faktor motivasi memang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pemetik kopi di PDP, namun ketika di tinjau dari sudut pandang usia, dimana 26% responden menunjukkan sebagai usia yang produktif tetapi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil kajian yang dilakukan oleh Wibowo (2010:pp.104-113) menyebutkan bahwa dalam rangka memenangkan persaingan, Perusahaan Daerah Perkebunan perlu melakukan pengembangan kemampuann SDM. Kondisi saat ini belum menunjukkan kondisi ideal untuk memenangkan persaingan tersebut. Dilihat dari sudut pandang kepemimpinan, hasil kajian Cahyono (2014:pp.68-76) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember.

Gambaran diatas memberikan asumsi bahwa banyak terjadi persoalan terkait pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang ada di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember. Minimal ada ketidaksepahaman antara pihak manajemen dengan buruh yang mengakibatkan banyak buruh merasa tidak puas sehingga melakukan demonstrasi. Secara empiris juga menunjukkan perlu perbaikan tatakelola sumberdaya manusia yang ada di perusahaan daerah tersebut.

Mengabaikan persoalan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi tentunya sama dengan mempersiapkan organisasi tersebut menuju kehancuran. Menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi untuk terus memperbaiki SDM yang ada dalam suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi, SDM bisa dipilah berdasarkan struktur maupun fungsinya. Berdasarkan paparan di atas, perlu kiranya mengkaji persoalan SDM berdasarkan struktural maupun fungsi tersebut. Ujung tombak dari persoalan SDM adalah kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Dari sinilah maka perlu kirannya untuk dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan dalam kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?
5. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember?
6. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?
7. Apakah kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
5. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember.

6. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
7. Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan/ organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para karyawan, manajer perusahaan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember dengan meneliti peran kepemimpinan, disiplin dan motivasi dalam berkaitannya dengan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.