

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan kenyataan dilapangan, kinerja mandor tidak selalu optimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari luar (eksternal) dan bisa dari dalam (internal). Banyak penelitian yang mengemukakan faktor-faktor seperti upah, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu perlu adanya kajian atau telaah terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja mandor di PTPN XII (persero) Kebun Kotta Blater Jember Jawa Timur agar dapat diketahui secara lebih jelas sejauh mana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap karyawan/mandor.

Seperti diketahui bahwa mandor merupakan salah satu sumber daya manusia terdepan dalam lapangan dalam Afdeling dari perusahaan perkebunan yang tidak bisa digantikan dengan teknologi apapun. Betapapun baiknya perusahaan perkebunan, dengan kelengkapan sarana dan prasarana, tidak akan berarti jika mandornya kurang dapat mengatur, menggunakan dan memelihara perkebunan tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara XII sebagai BUMN diharuskan untuk selalu memenuhi target produksi tahunan agar dapat memenuhi permintaan pasar, untuk memenuhi target tersebut diperlukan banyak dukungan. Salah satunya berupa dukungan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam proses produksi karena sebagai pengatur jalannya produksi. SDM yang berkualitas baik akan mempunyai kinerja baik sehingga proses produksi dapat berjalan optimal, Salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam proses produksi adalah mandor. Mandor merupakan ujung tombak dan pengatur suhu kegiatan kerja dilapangan. Untuk itu, optimalisasi kinerja mandor sangat diperlukan demi lancarnya proses produksi.

Performance mandor yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan perkebunan maupun dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan perkebunan tersebut, baik mandor yang telah lama bekerja maupun yang masih baru.

Perusahaan PTPN XII Kotta Blater merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang Agroindustri terutama produk karet, yang berada di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. dengan status Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. PTPN XII didirikan berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996, dituangkan dalam akte notaries Harun Kamil, SH nomor 45 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK nomor C.2-8340 HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996.

Akte perubahan Anggaran Dasar perusahaan nomor 62 tanggal 24 Mei 2000 dibuat oleh notaries Justisia Soetandio, SH dan disahkan Menteri Hukum dan Perundang-Undangan Republik Indonesia dengan SK No. C. 22950 HT 01.04 tahun 2000. Selanjutnya, Akte Notaris Nomor 62 diubah menjadi Akte Nomor 30 Notaris Habib Adjie, SH., M.Hum tanggal 16 Agustus 2008.

PTPN XII memiliki visi "Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan".

Misinya adalah :

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *share holders* dan *stake holders* lainnya.

4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab social pada lingkungan usaha (*community development*).

"Tumbuh, Lestari dan Bermakna" merupakan slogan PTPN XII.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) mengelola areal perkebunan seluas 80.000 ha dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit Kebun. PTPN XII Kotta Blater termasuk dalam wilayah 2 yang terletak di Desa Curah Nongko Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember yang mempunyai beberapa komoditi diantaranya Karet, Kakao Bulk, Aneka Kayu.

Sumber pendapatan utama perusahaan masih mengandalkan komoditas karet, yang ditunjang komoditas perkebunan lainnya yang mencakup kopi arabika, kopi robusta, kakao edel, kakao bulk dan teh. Bahkan di masa-masa mendatang karet memiliki prospek bagus, seiring meningkatnya industri polimer pengguna karet, kecenderungan penggunaan *green tyres* serta semakin mahalnya harga minyak bumi untuk bahan pembuatan karet sintetis. Harga karet dipasar internasional memang mengalami fluktuasi, tetapi masih cukup menguntungkan bagi pembudidaya tanaman itu.

Direktur Produksi PTPN XII, Soewarno, menyebutkan prognosa produksi karet PTPN XII tahun 2016 ditetapkan 11.869.901 kg, melalui pembudidayaan komoditas tersebut seluas 8.333,69 hektar berupa tanaman yang sudah menghasilkan (TM). Diantaranya terdapat tanaman karet muda seluas 1.606,78 hektar yang baru buka penyadapan dengan produksi masih rendah sekitar 600 kg per hektar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA MANDOR GETAHKARET DI PTPN XII KEBUN KOTTA BLATER KABUPATEN JEMBER".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
2. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
3. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
4. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
5. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
6. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater.
2. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater.

3. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater.
4. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater.
5. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?
6. Mengetahui pengaruh secara langsung dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran pimpinan perusahaan untuk menilai dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja mandor.

2. Bagi Pihak lain

Untuk memberikan informasi dan diharapkan menjadi landasan atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama.

3. Bagi Penulis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya dalam meneliti, motivasi, Pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja pada mandor.