

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek paling penting dalam sebuah organisasi karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam aktivitas organisasi baik itu sektor industri, jasa maupun produksi perkebunan (Aula shofia, 2022) . Berhasil tidaknya sebuah tujuan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan khususnya perkebunan kelapa sawit, pekerja juga memiliki peran dalam menjamin kelancaran proses produksi, terutama dalam kegiatan panen yang menjadi pencapaian target produksi.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja pekerja agar mampu menghasilkan output yang maksimal dengan input yang tetap atau bahkan seminimal mungkin. (Windo Thalibana, 2022) menjelaskan dalam penelitiannya, produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang telah digunakan (input). Dalam konteks pekerja panen di perkebunan sawit, hasil produktivitas tidak hanya dihitung dari jumlah tonase yang dihasilkan pekerja tetapi juga dari persepsi bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan konsisten. Produktivitas yang tinggi dapat mencerminkan efektivitas dan efisiensi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam konteks industri perkebunan kelapa sawit secara nasional, produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Berdasarkan statistik kelapa sawit di Indonesia 2023 (BPS, 2024), produktivitas kelapa sawit nasional mencapai rata-rata 4,29 ton per hektare per tahun. Namun, produktivitas sawit di Sumatera barat hanya sebesar 3,53 ton per hektare per tahun, kondisi ini menunjukkan bahwa hasil produksi di daerah ini masih di bawah rata-rata nasional.

Salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun

tidak. Disiplin kerja dapat menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri seorang pekerja terhadap peraturan di perusahaan atau organisasi (Hustia, 2020). Disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja berlangsung pekerja tidak akan pernah berani mencuri-curi waktu untuk hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya (Nur Adinda dkk., 2023)

Disiplin kerja yang baik bagi pekerja akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika seseorang disiplin maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Dijelaskan oleh (Jahroni & Darmawan, 2022) disiplin kerja adalah sesuatu yang penting bagi seseorang untuk dapat mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Selain itu motivasi kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting.

Selain disiplin kerja, keterikatan kerja (work engagement) juga mempengaruhi produktivitas. (Samul, 2024) menjelaskan dalam penelitiannya, keterikatan kerja adalah sikap positif dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Work engagement terdiri dari tiga dimensi utama yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (2017) dalam penelitiannya, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (keterikatan). Seorang pekerja yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan maka mereka akan menunjukkan loyalitasnya seperti melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi.

Selain kedua faktor tersebut terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi kerja adalah hal yang dianggap penting bagi perusahaan, karena dalam suatu Perusahaan atau organisasi untuk mendorong semangat kerja bagi para pekerja agar bekerja lebih baik lagi dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan dalam (Fitri dkk., 2023). Pemimpin juga berperan dalam meningkatkan kinerja pekerja yaitu dengan mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pekerja akan merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja lebih keras lagi dalam

mencapai tujuan perusahaan berdasarkan (Risma Fitri & Sunreni, 2021). Sehingga dalam hal ini, motivasi menjadi patokan seorang agar memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat sehingga mendapatkan hasil dari pekerjaannya.

Ketiga variabel tersebut diperkirakan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen. Meskipun secara umum hasil dari perkebunan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti cuaca, usia tanaman, dan tanah. Tetapi dalam penelitian ini lebih berfokus pada tiga variabel internal yaitu disiplin kerja, keterikatan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat dimodifikasi dan ditingkatkan apabila mengalami permasalahan melalui kebijakan sumber daya manusianya. Selama ini, sebagian besar penelitian tentang produktivitas masih terpusat pada sektor industri atau jasa, sementara kajian serupa dalam konteks perkebunan sawit masih jarang dilakukan, terlebih dengan memasukkan unsur keterlibatan kerja sebagai salah satu variabel penting.

PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang didirikan pada tahun 1998, dengan luas lahan Perkebunan yaitu 4800,4994 Ha. Lokasi PT. Sumbar Andalas Kencana berada di Indrapura, Pesisir Selatan. PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura memfokuskan strategi usaha pada peningkatan kinerja pekerja sehingga tidak kalah saing dengan kompetitor lainnya. Namun tidak hanya itu saja, PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura juga perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi jika sumber daya manusia nya menurun maka produktivitas juga menurun dan hal itu dilihat dari bagaimana kinerja pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.



**Tabel 1. 1 Produktivitas Kerja Pekerja Panen Pt. Sumbar Andalas Kencana Indrapura Tahun 2020-2024**

Tahun	Realisasi TBS (Ton)	Jumlah Pemanen	Total jam kerja (tahun)	Produktivitas (kg/jam)
2020	102.359,710	300	630.000	162,5
2021	112.931,620	300	630.000	179,2
2022	105.743,770	300	630.000	167,8
2023	105.916,750	300	630.000	168,1
2024	106.841,890	300	630.000	169,6

Sumber: PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura (2025)

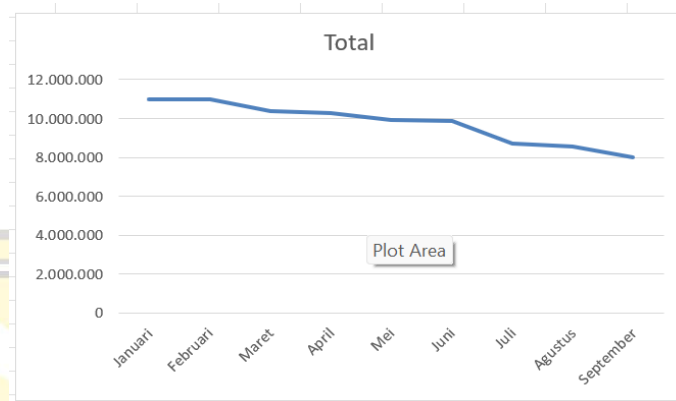
Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa, dalam lima tahun terakhir di PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura, rata-rata produktivitas kerja pemanen menunjukkan perubahan yang naik turun dan cukup signifikan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan produktivitas kerja pemanen perjam berkisar antara 162 kg/jam/orang hingga 179 kg/jam/orang, yang mana pada tahun 2022 mengalami penurunan yang cukup besar dari 179 kg/jam/orang menjadi 168 kg/kg/jam dan kemudian tahun 2023 mengalami sedikit kenaikan dan naik kembali pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan efisiensi produktivitas pekerja .

**Tabel 1. 2 Produksi TBS PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura 2025**

No	Bulan	Total(Ton)
1	Januari	10.987.240
2	Februari	10.983.750
3	Maret	10.387.430
4	April	10.298.070
5	Mei	9.906.090
6	Juni	9.890.350
7	Juli	8.725.530
8	Agustus	8.541.030
9	September	7.993.510

Sumber: PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura (2025)

**Gambar 1. 1 Grafik Produksi TBS PT. Sumbar Andalas Kencana Tahun 2025**



*Sumber: PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura (2025)*

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat dilihat bahwa produksi TBS PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura pada tahun 2025 mengalami tren penurunan dari bulan Januari hingga September. Pada awal tahun, tepatnya bulan Januari produksi TBS mencapai angka tertinggi yaitu 10.987,24 ton. Nilai ini sedikit menurun pada bulan Februari dan terus mengalami penurunan pada bulan-bulan berikutnya.

Jika dilihat dari grafik, garis tren menunjukkan penurunan yang cukup konsisten sepanjang tahun. Artinya, setiap bulan terjadi penurunan volume produksi TBS, meskipun pada beberapa bulan awal penurunannya relatif kecil tetapi pada pertengahan hingga akhir menunjukkan penurunan yang semakin tajam yang kemungkinan dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti kondisi cuaca, perilaku dari tenaga kerja atau faktor teknis di lapangan.

Penurunan produktivitas pekerja tersebut menandakan adanya masalah pada manajemen sumber daya manusia bukan hanya karena faktor eksternalnya saja. Hal ini perlu dilakukan upaya peningkatan semangat kerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Dari hasil analisis tersebut, ditemukan masalah bahwa produktivitas kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura tidak optimal yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja, keterikatan kerja dan motivasi kerja pekerja yang masih rendah.

Selain itu terdapat hasil pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diperoleh analisis sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Mengenai Produktivitas Kerja Pada PT. Sumbang Andalas Kencana Indrapura Tahun 2025**

No	Pertanyaan	Respon			
		Setuju	Persentase (%)	Tidak setuju	Persentase (%)
1.	Apakah Anda merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan?	6	60	4	40
2.	Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini	5	50	5	50
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan saya	4	40	6	60
Total Responden = 10					

*Sumber: diolah peneliti (2025), dikembangkan dari Levi, Shala Mauren (2021)*

Berdasarkan hasil pra survei di atas, menunjukkan bahwa kuesioner pra survei mengenai produktivitas kerja pada pekerja panen di PT. Sumbang Andalas Kencana belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa pertanyaan responden yang masih menunjukkan adanya hambatan dalam pencapaian target dan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan.

Pada pernyataan pertama, sebanyak 40% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja masih mengalami kendala dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, yang mana dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti disiplin, kondisi lapangan atau motivasi yang kurang.

Selanjutnya, pada pertanyaan kedua terdapat 50% responden menyatakan tidak menguasai pekerjaan saat ini, yang mana menunjukkan bahwa Sebagian pekerja belum sepenuhnya memahami dan menguasai keterampilan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas di lapangan. Kemudian pada pernyataan ketiga, mendapatkan tanggapan negatif tertinggi dimana 60% responden menyatakan tidak setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

**Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura Tahun 2025**

No	Pertanyaan	Respon			
		Setuju	Persentase (%)	Tidak setuju	Persentase (%)
1.	Pekerja selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan	6	60	4	40
2.	Dituntut kerja secara sistematis oleh perusahaan	4	40	6	60
3.	Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	3	30	7	70
Total Responden = 10					

*Sumber: diolah peneliti (2025), dikembangkan dari Afiffah (2024)*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra penelitian di atas, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan responden yang menunjukkan kecenderungan jawaban negatif terhadap indikator disiplin kerja.

Pada pernyataan pertama, sebanyak 60% responden menyatakan setuju bahwa mereka datang tepat waktu sesuai jadwal sedangkan 40% lainnya tidak



setuju. Artinya, masih terdapat Sebagian pekerja yang belum disiplin atau tepat waktu kehadiran yang mana akan berpotensi mengganggu kelancaran proses panen. Selanjutnya, pada pernyataan kedua terdapat 60% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka dituntut untuk bekerja secara sistematis oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja yang terarah dan teratur masih belum berjalan dengan baik, sehingga perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pihak manajemen.

Kemudian, pernyataan ketiga memperoleh hasil negatif tertinggi dimana 70% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja masih rendah. Dan rendahnya penerapan SOP dapat berdampak langsung terhadap efisiensi, keselamatan kerja, serta produktivitas panen secara keseluruhan.

**Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Mengenai Keterikatan Kerja Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura Tahun 2025**

No	Pertanyaan	Respon			
		Setuju	Persentase (%)	Tidak setuju	Persentase (%)
1.	Saya merasa bangga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	6	60	4	40
2.	Saya memahami apa yang pekerjaan ini harapkan dari saya	5	50	5	50
3.	Saya tetap bersemangat meskipun pekerjaan ini cukup berat	4	40	6	60
Total Responden = 10					

*Sumber: diolah peneliti (2025), dikembangkan dari Srivanni (2024)*



Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada beberapa pekerja PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura, menunjukkan bahwa keterikatan kerja di perusahaan ini masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden yang menunjukkan adanya sebagian besar dari pekerja yang belum memiliki rasa bangga dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada pernyataan pertama menunjukkan sebanyak 60% responden menyatakan setuju yang artinya bahwa pekerja merasa bangga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sedangkan 40% lainnya tidak setuju yang artinya masih ada sebagian pekerja yang belum memiliki rasa bangga dan tanggung jawab tersebut. Kemudian, pada pernyataan kedua terdapat 50% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memahami apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian dari pekerja yang belum memahami secara jelas tujuan dan tanggung jawab pekerjaan mereka, sehingga dapat berdampak buruk terhadap produktivitas kerja.

Sementara itu, pernyataan ketiga memiliki hasil negatif tertinggi yaitu 60% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semangat dan antusiasme pekerja panen masih rendah, yang mana hal ini dapat disebabkan oleh faktor kelelahan, tekanan kerja atau kurangnya dukungan motivasional dari perusahaan.

**Tabel 1. 6 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura Tahun 2025**

No	Pertanyaan	Respon			
		Setuju	Persentase (%)	Tidak setuju	Persentase (%)
1.	Pemberian penghargaan dari perusahaan meningkatkan semangat kerja pekerja	7	70	3	30
2.	Hampir setiap tugas dapat saya laksanakan dengan baik	5	50	5	50

3.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	4	40	6	60
Total Responden = 10					

*Sumber: diolah peneliti (2025), dikembangkan dari Levi, Shala Mauren (2021)*

Hasil penyebaran kuesioner awal terhadap pekerja PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura, menunjukkan tingkat motivasi pekerja masih bervariasi. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan pertama terdapat 70% responden menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan dari perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja. Namun, masih ada 20% responden yang menyatakan tidak setuju yang artinya belum semua pekerja merasa sistem penghargaan diterapkan secara adil atau merata.

Pada pernyataan kedua, sebanyak 50% responden setuju dan 50% lainnya tidak setuju bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik. Keseimbangan hasil ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan kondisi di lapangan, yang mana terdapat sebagian pekerja yang merasa termotivasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tetapi sebagian lainnya mungkin menghadapi hambatan sehingga mereka tidak cukup termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, pada pernyataan ketiga menunjukkan hanya 40% responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja terasa baik dan menyenangkan, sedangkan 60% lainnya tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa suasana kerja di lapangan masih belum kondusif, misalnya karena cuaca panas, atau beban kerja yang terlalu berat sehingga dapat menurunkan semangat serta motivasi kerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di atas, maka penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada judul penelitian **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PANEN PADA PT. SUMBAR ANDALAS KENCANA INDRAPURA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura?
2. Bagaimanakah pengaruh keterikatan kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis maka dapat disusunlah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh selama kegiatan penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi dunia pendidikan dengan cara memberikan informasi dan menambah pengetahuan para pembacanya mengenai seberapa berpengaruhnya disiplin kerja, keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura.



### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi PT. Sumbar Andalas Kencana dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan. Serta bisa menjadi bahan pertimbangan dalam mengidentifikasi terkait masalah pengaruh disiplin kerja, keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja panen PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberi manfaat bagi pekerja panen, yaitu sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan kedisiplinan, memperkuat keterikatan kerja serta menumbuhkan motivasi kerja agar produktivitas dan kesejahteraan mereka meningkat.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis juga melakukan batasan dalam ruang lingkup penelitian ini untuk menghindari kekacauan dalam pembahasan dan perluasan pembahasan nantinya. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja, keterikatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas Pekerja panen pada PT. Sumbar Andalas Kencana Indrapura.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan penelitian ini, maka berikut sistematika pembahasannya:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu membahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan pengukuran serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif umum responden, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya

