

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Keefisienan akan tercapai jika suatu organisasi dapat memperhatikan beberapa aspek penting seperti kesesuaian penempatan kerja, dan keselamatan kerja, prestasi pegawai dari aspek-aspek lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pencapaian hasil kerja yang optimal

PT Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya menciptakan Kelapa sawit yang unggul sehingga menarik dan memberikan produk yang berkualitas pegawai yang puas menjadi sebuah indikator yang diimpikan dalam menjalankan sebuah organisasi. Kepuasan pegawai akan memberikan dampak yang positif seperti mereka akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas akan lebih sering mengabaikan pekerjaannya yang berakibat pada kerugian organisasi. Sehingga kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pada saat kepada konsumen, kebun kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan di Indonesia yang memiliki nilai ekonomi tinggi sehingga menjadi salah satu sumber penghasil devisa nonmigas di Indonesia. Tanaman

tropis ini merupakan tanaman perkebunan seluas 660,32 ha di kelola pada tahun 2008, perkebunan kelapa sawit mencapai 246,82 Ha dengan produksi kelapa sawit yakni 12,665,491 ton (Direktorat jendral perkebunan,2015).

Luas perkebunan kelapa sawit di indonesia terus mengalami peningkatan tiap tahunnya, dharmasraya merupakan kabupaten dengan luas perkebunan kelapa sawit terbesar ke dua di provinsi sumatera barat setelah kabupaten pasaman barat. budidaya kelapa sawit merupakan monokultur yang mensyarat pembersih awal pada lahan yang di rugikan. Secara ekologis memang pola monokultur lebih banyak merugikan karena berdampak pada hilangnya keanekaragaman pada ekosistem tersebut. Walaupun perkebunan kelapa sawit tergolong ekosistem dengan keanekaragaman yang rendah. Dalam menghadapi era persaingan ini, setiap perusahaan yang menghasilkan produk berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar kinerja perusahaan dapat terangkat lebih baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan memaksimalkan waktu dalam bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang

kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting. Perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1.1

Data Prestasi Timbangan buah sawit

PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya 2015-2018

Tahun	Target Timbangan pabrik (kg)	Realisasi pencapaian timbangan pabrik (kg)	(%)
2015	948,947	782,719	87%
2016	816,128	672,209	80%
2017	989,610	1,332,824	100%
2018	1,168,160	1,001,650	95%

Sumber PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa tingkat prestasi tandan buah sawit PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya yang berarti tingkat kemangkiran prestasi tandan buah sawit pegawai tiap tahunnya mengalami turun naik dan tidak stabil sedangkan pada tahun 2017-2018 sudah mencapai kenaikan yang tinggi yaitu 100% dan turun lagi menjadi 95% dari tahun sebelumnya .Maka dari itu belum optimalnya prestasi pegawai disebabkan oleh belum adanya kesesuaian penempatan kerja, keselamatan kerja, motivasi kerja, terhadap prestasi pegawai dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. :

Hasibuan (2014 : 71) berpendapat bahwa kesesuaian penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai. Berdasarkan penelitian **Pesiwarisa (2016)** dimana Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai bertolak belakang dengan penelitian **Danny D.S. Mukuan (2018)** Dimana kesesuaian penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai

Menurut **Suma'mur (tahun 2014)** keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kemudian pada tahun 2001 Suma'mur memperbaharui pengertian dari keselamatan kerja yaitu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para pegawai yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian **Gunawan Eko N (2014)** Dimana keselamatan kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bertolak belakang dengan penelitian **Katsuro (2014)** Dimana keselamatan kerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Menurut **Wibowo (2016)** Dengan adanya Motivasi kerja yang dilakukan maka minat pegawai akan bertambah untuk meningkatkan prestasinya sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai

Berdasarkan penelitian **Ilham (2013)** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bertolak belakang dengan penelitian

Mastia Makmur (2014) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA PT.TECHNINDO KEBUN KELAPA SAWIT KABUPATEN DHARMASRAYA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

- 1 Kesesuaian penempatan kerja dari manajer belum dapat meningkatkan prestasi pegawai
- 2 Kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tandan buah sawit yang unggul
- 3 Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan prestasi kerja pegawai
- 4 Prestasi kerja yang belum terpenuhi
- 5 Belum terbiasanya pegawai untuk menggunakan fasilitas keselamatan saat bekerja seperti sepatu viber dan helm sefty sehingga belum tercapainya keselamatan kerja terhadap pegawai.
- 6 Motivasi kerja yang masih kurang di terapkan terhadap pegawai
- 7 Kualitas kerja yang belum optimal

- 8 Jarak perkebunan yang jauh dari pabrik mengakibatkan keterlambatan sehingga kurangnya prestasi yang akan di capai
- 9 Kurang disiplin akibat Kerusakan jalan yang mengakibatkan sering terjadi hal-hal yang tak terduga yang mengakibatkan pengangkutan tandan buah sawit yang sering terjadi kendala saat menuju pabrik
- 10 Tanggung jawab dari PT Technindo kebun kelapa sawit yang masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan keterbatasan waktu, maka penulis akan membatasi permasalahan sebagai berikut kesesuaian penempatan kerja dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat pada Perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah kesesuaian penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja?
- 2 Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja?
- 3 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja?
- 4 Apakah kesesuaian penempatan kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh kesesuaian penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya
2. Pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya
4. Pengaruh kesesuaian penempatan kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PT. Technindo kebun kelapa sawit kabupaten dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan, yaitu sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.