

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis industri minyak kelapa sawit Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menjadi salah satu isu yang menarik perhatian masyarakat dunia. Menarik perhatian dunia karena perkembangannya yang sangat cepat, mengubah peta persaingan minyak nabati global maupun adanya berbagai isu sosial, ekonomi dan lingkungan yang terkait dengan industri minyak kelapa sawit, keunggulan yang dimiliki oleh kelapa sawit di Indonesia merupakan cerminan dari kondisi tanah yang sangat subur, curah hujan yang mencukupi serta kondisi sinar matahari yang bersinar di Asia Tenggara cukup untuk mendukung optimalisasi kondisi tanaman tersebut .

Memasuki era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perbaikan. Hal ini mendorong terjadinya perubahan pada perusahaan dari biasa-biasa saja menjadi mengikuti perkembangan zaman dan dalam hal ini manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan.

Banyaknya negara penghasil sawit di dunia menyebabkan perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, karyawan yang

mempunyai kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing adalah kemampuan, asset, skill, kapabilitas dan lainnya yang memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara efektif di dalam industri. Seluruh potensi yang dimiliki perusahaan untuk bersaing dapat mendukung perusahaan mencapai keunggulan biaya dan diferensiasi. Dalam hal ini hasil produksi *Crude Oil Palm* (CPO) atau minyak kelapa sawit merupakan komoditi dimana karakteristiknya relatif sama di semua negara-negara penghasil *Crude Oil Palm* (CPO), seperti Malaysia, Filipina, Zaire, Nigeria, Kolumbia, Brazil.

Dalam meningkatkan daya bersaing perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah

program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptanya suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Sebagaimana kondisi telah diuraikan harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara sejak dini. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, produktivitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi perkembangan dan persaingan minyak kelapa sawit.

Dalam pandangan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM), karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau human capital menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif sebab apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien hal ini dilakukan untuk memperbaiki cara kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Pengelolaan sumber daya manusia ini meliputi pengelolaan karyawan, sistem dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini.

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, Perusahaan akan selalu berusaha untuk merealisasikan fungsi tersebut, maka karyawan harus senantiasa dibina, diarahkan dan dibimbing

agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan akan dipengaruhi beberapa faktor. Untuk itu, faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang baik. Salah satu faktor yang sangat vital adalah sumber daya manusia.

Kegiatan yang dilakukan oleh manusia itulah maka perusahaan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam sebuah perusahaan akan menjadi penentu kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya standar operasional prosedur, tingkat pendidikan serta etos kerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Standar operasional prosedur pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Standar operasional prosedur merupakan dokumen yang berisi langkah-langkah atau sistematika kerja dalam sebuah organisasi.

Menurut **(Permatasari & Sutopo, 2017)** standar operasional prosedur adalah suatu set perintah kerja atau langkah-langkah yang harus dicapai. Standar

operasional prosedur menjadi pedoman bagi para pelaksanaan pekerjaan. Dari beberapa pengertian standar operasional prosedur menurut para ahli, tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya.

Selain standar operasional prosedur, tingkat pendidikan juga berperan penting dalam sumber daya manusia dimana pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud menstransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Oleh karena itu unsur pendidikan dan tenaga kependidikan yang ada disekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan terkait dengan sumber daya manusia.

Selain tingkat pendidikan, etos kerja juga berperan penting dalam sumber daya manusia dimana etos kerja ini memberikan pengertian mengenai etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas suatu golongan terhadap kerja atau terhadap kegiatan untuk melakukan sesuatu. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya.

Menurut **(Waang, Matin, & Ahmad, 2019)** menyatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya, etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja,

akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan atau membentuk dirinya. Secara universal ada delapan elemen internal being yang dimiliki setiap orang, yaitu pola pikir, keyakinan, budaya, kepentingan, keterlibatan, kinerja, gaya hidup, dan tujuan. Kedelapan elemen tersebut saling terkait dan mempengaruhi.

Jika situasi yang seperti ini terus terjadi, fungsi karyawan sebagai faktor produksi yang sangat penting tidak akan sesuai dengan fungsinya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memfasilitasi semua kebutuhan karyawan agar karyawan selalu mempunyai etos kerja yang tinggi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Damasraya Sawit lestari adalah PT yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi. PT yang beralamat di Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Produk yang dihasilkan oleh PT Damasraya Sawit lestari adalah minyak kelapa sawit / (CPO dan PKO).

Tabel 1.1**Komposisi Karyawan Bagian Produksi PT. Damasraya Sawit lestari**

NO	BAGIAN	JUMLAH / ORANG
1	MANAGER	1
2	KASIR/KTU	2
3	TIMBANG	10
4	SORTASI	10
5	LOADING RAMP	11
6	PEREBUSAN	12
7	TIPPLER	6
8	THERESER	14
9	DIGISTER	7
10	PRES	10
11	PENYARINGAN	12
12	PEMURNIAN	15
JUMLAH		120

Sumber : Laporan Pelaksanaan PT Damasraya Sawit Lestari

Terlihat dari Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT Dharmasraya Sawit lestari tahun 2019. Kasir merupakan karyawan yang bertanggung jawab untuk melayani pelanggan. Karyawan bagian sortasi bertanggung jawab untuk menimbang sawit yang datang. Bagian sortasi sawit adalah bagian yang bertanggung jawab untuk mensortir sawit sesuai kategori sawit yang sudah matang dengan sempurna untuk langsung di produksi.. Sedangkan Loading Ramp merupakan rangkain proses awal dari pengolahan kelapa sawit sebelum memasuki proses selanjutnya. Fungsi dari Loading Ramp adalah sebagai tempat penampungan sementara tandan buah segar sebelum dimasukan kedalam lori buah (*Fruit Cages*). Umumnya Loading Ramp terdiri dari dua sisi dengan 12 pintu dengan masing-masing berkapasitas 15 ton kemampuan penampungan sampai dengan 360 ton tandan buah segar. Sedangkan tujuan

dengan adanya Perebusan yaitu mempermudah proses pelepasan brondolan buah sawit dari tandan buah segar (TBS), menghilangkan enzim penghasil asam lemak bebas, mempermudah proses pelepasan inti sawit (karnel) dari cangkangnya dan serta mengurangi kadar air pada brondolan sawit dan juga membantu proses pemecahan emulsi supaya serat (*fibre*) dan biji mudah terlepas. Sedangkan *Tippler* adalah alat yang digunakan dalam proses penuangan buah yang telah direbus yang ada dalam lori untuk di proses di trresher drum. Sistem kerjanya yaitu dengan memutar lori sehingga dapat tertuang. Tippler digunakan sebagai pengganti *Hoist Crane*, karena pada prinsipnya sistem tippler lebih sederhana bila ditinjau dari konstruksi bangunannya maupun operasi serta maintenancenya lebih murah dan juga jumlah tenaga kerjanya yang dibutuhkan lebih sedikit. Dan pada tahap ini ada juga proses Digester dimana digester ini adalah mesin di pabrik kelapa sawit untuk melumatkan brondol atau buah sawit dengan proses pengadukan menggunakan *Stirring Arm* (sering disebut pisau digester) dengan kecepatan pengadukan sekitar 25-26 rpm didalam bejana slinder tegak, didalam proses pengadukan ini *Steam injection* ditembakkan kedalam bejana dengan temperature 90-95 derajat *celcius* yang menyebabkan brondol buah daging buah sawit menjadi lunak dan akan memudahkan proses minyak sawit terpisah dari daging buah di dalam pengepresan dimesin *screw press*, dimana mesin screw pres ini salah satu mesin yang memegang peran besar dalam pabrik kelapa sawit yang komponen utamanya dalam pengestraksi menghasilkan *Crude Palm Oil* atau minyak mentah sawit dari tandan buah segar. Selain itu ada juga proses pemurnian minyak kelapa sawit pada proses pemurnian ini pada pabrik

pengolahan kelapa sawit sangat penting dan mutlak dilakukan karena pada proses pemurnian ini akan diperoleh hasil pemisah cairan yang sesuai dengan kadar dan mutu minyak yang diinginkan.

Tabel 1.2
Target Produksi PT. Damaraya Sawit Lestari Tahun 2018

No	Bulan	Realisasi	Target	Kekurangan	Persentase
1	Januari	2250	2500	-260	90
2	Februari	2130	2500	-370	85.2
3	Maret	2081	2500	-419	83.24
4	April	2588	2500	+88	103.52
5	Mei	2210	2500	-290	88.4
6	Juni	2580	2500	+80	103.2
7	Juli	2573	2500	+73	102.92
8	Agustus	2540	2500	+40	101,6
9	September	2205	2500	-259	88.2
10	Oktober	2564	2500	+64	102.56
11	November	2430	2500	-70	97.2
12	Desember	2220	2500	-280	88.8
	Rata-rata	28371	30000	-1629	94.57

Sumber : PT. Damaraya Sawit Lestari 2018

Dapat dilihat pada tabel 1.2 jumlah produksi pada tahun 2018 sebesar 28.371. Jumlah yang kurang dari yang ditargetkan perusahaan sebesar 30.000. Adapun selisih dari realisasi produksi dan target produksi sebesar 1.629. Secara presentase realisasi produksi tahun 2018 adalah sebesar 94,57%. Selama 12 bulan, realisasi produksi yang melebihi target yaitu pada bulan April, Juni, Juli, Agustus dan Oktober. Dengan demikian, 7 bulan lainnya target selalu gagal untuk terpenuhi. Sedangkan untuk produksi terendah yakni di bulan Maret, dimana perusahaan masih menetapkan target produksi di angka 2.500 namun realisasinya begitu rendah. Angka produksi tersebut menuntut untuk perusahaan menindak lanjuti standar operasional prosedur serta senantiasa memberikan motivasi agar

karyawan dapat meningkatkan kembali produktivitas kerjanya. Target produksi akan tercapai jika standar operasional prosedur karyawan berjalan dengan baik. Dengan adanya standar operasional prosedur kerja, perusahaan akan mengetahui karyawan dapat menyelesaikanUpaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara

Menurut **(Prabawa & Supartha, 2018)** dalam upaya meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya.

Penelitian yang dilakukan di PT. Damasraya Sawit lestari dilatar belakangi dengan standar operasional prosedur (SOP) sangat penting dilakukan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu organisasi seperti PT. Damasraya Sawit Lestari yang ingin mengusahakan agar produktivitas karyawan dapat tercapai, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan standar operasional prosedur, tingkat pendidikan, dan etos kerja untuk karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Tingkat Pendidikan, dan Etos Kerja terhadap Poduktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Damasraya Sawit Lestari”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.
2. Standar operasional prosedur pada karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari selama ini belum baik.
3. Belum optimalnya strata pendidikan sdm yang ada pada karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.
4. Etos kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari selama ini masih kurang baik.
5. Pelatihan dan pendidikan pada PT. Damasraya Sawit Lestari pada saat ini masih kurang baik.
6. Pengawasan manajer belum maksimal terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada PT. Damasraya Sawit Lestari.
7. Hubungan antara atasan dan bawahan belum optimal di PT. Damasraya Sawit Lestari.
8. Penempatan karyawan pada PT. Damasraya Sawit Lestari belum sesuai dengan pendidikan terakhir karyawan.
9. Lingkungan kerja pada PT. Damasraya Sawit Lestari kurang kondusif.
10. Mental dan kemampuan fisik karyawan di PT. Damasraya Sawit Lestari masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak masalah yang terjadi pada lokasi penelitian. Agar memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah yang dikaji pada penelitian ini dibatasi pada aspek Standar Operasional Prosedur (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Etos Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari?
4. Bagaimana pengaruh standar operasional prosedur, tingkat pendidikan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang penulis kemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.
3. Untuk mengetahui etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur, tingkat pendidikan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Damasraya Sawit Lestari.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara teoritis

Manfaat secara teoritis, dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai standar operasional prosedur, tingkat pendidikan, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

1. Menambah referensi bagi peneliti lain ingin meneliti kemungkinan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menambah sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu yang terkait, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi para peneliti di bidang yang sama.
3. Menjadi masukan bagi perusahaan, dalam hal ini PT. Damasraya Sawit Lestari untuk mengadakan perbaikan-perbaikan atas kebijakan yang selama ini telah diterapkan.