

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri minyak kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis, karena berhubungan dengan sektor pertanian (*agro-based industry*) yang banyak berkembang dinegara-negara tropis seperti Indonesia. Hasil industri minyak kelapa sawit bukan hanya minyak goreng saja, tetapi juga bisa digunakan sebagai bahan dasar industri lainnya seperti industri makanan, kosmetika dan industri sabun. Dalam pengelolaan industri kelapa sawit di Indonesia ada yang dilakukan oleh rakyat dan perusahaan besar, baik pemerintah maupun swasta. Dalam manajemen pengelolaannya yang masing-masing perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam meningkatkan hasil produksinya. Peningkatan produktivitas sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan diuntut untuk meningkatkan kinerja agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P Hasibuan, 2011:34). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup

perusahaan. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*). Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekarayaan (Davis dalam penelitian Widdi Ega Rukmana, 2010). *Human relation* dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah beban kerja, karena sangat berpengaruh terhadap sistem kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja adalah sesuatu yang mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan (Sugiyono dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011).

Adapun kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat (Tarwaka dalam penelitian Eka Febriani, 2010). Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. MP.Leidong West Indonesia yang beralamat di jalan Pangkalpinang-Muntok Km.87 Desa Terentang Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Aktivitas perusahaan PT. MP.Leidong West Indonesia adalah mengolah Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi

minyak sawit CPO (*Crude Palm Oil*). Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. MP Leidong West Indonesia berasal dari panen buah kelapa sawit yang berasal dari perkebunan milik perusahaan sendiri. Proses pengolahan kelapa sawit di perusahaan ini berlangsung secara terus-menerus dengan cara bekerja secara bergiliran (*shift work*) pada karyawannya.

Tabel 1.1 Data karyawan PT. MP Leidong West Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan

Status	Jenis Kelamin	Keterangan Pendidikan				Total
		SD	SMP	SMA/SMK	D3/S1	
SKUB	Laki-laki	6 orang	8 orang	36 orang	4 orang	54 orang
	Perempuan	-	-	-	-	
SKUH	Laki-laki	15 orang	20 orang	40 orang	-	80 orang
	Perempuan	-	-	5 orang	-	
PKWT	Laki-laki	1 orang	4 orang	10 orang	-	15 orang
	Perempuan	-	-	-	-	
Jumlah		22 orang	32 orang	91 orang	4 orang	149 orang

Sumber : PT. MP Leidong West Indonesia, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat status dan tingkat pendidikan karyawan PT. MP Leidong West Indonesia, menunjukkan jumlah status skala upah pekerja bulanan (SKUB) sebanyak 54 orang dengan jenis kelamin semuanya adalah laki-laki, status skala upah pekerja harian (SKUH) sebanyak 80 orang dengan 5 orang berjenis kelamin perempuan, dan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebanyak 15 orang dengan jenis kelamin semuanya adalah laki-laki. Sedangkan tingkat pendidikan di PT. MP Leidong West Indonesia menunjukkan pendidikan SD berjumlah 22 orang, pendidikan SMP berjumlah 32 orang, pendidikan SMA/SMK berjumlah 91 orang dan pendidikan D3/S1 berjumlah 4 orang.

Tabel I.II Data Absensi karyawan PT. MP Leidong West Indonesia tahun 2015 dan 2016

Tahun	Absensi		Keterangan tidak masuk (%)						
	Tidak hadir	M	S ₁	S ₂	C	P ₁	P ₃	P ₄	DL
2015	26.67	1.68	3.88	0.29	15.83	3.8	0.8	0.19	0.16
2016	31.34	1.85	8.11	0.21	16.93	3.01	0.93	0.19	0

Sumber : PT. MP Leidong West Indonesia, data diolah peneliti, 2017

Keterangan : M = Mangkir

C = Cuti

S₁ = Sakit

P₁ = Izin Pribadi

S₂ = Sakit Rawat Inap

P₃ = Izin Sosial

P₄ = Izin Pemerintahan

DL = Dinas Luar

Berdasarkan Tabel I.II yang diperoleh di PT. MP Leidong West Indonesia dapat dikatakan bahwa jumlah absensi karyawan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2015 sebanyak 26.67% dengan keterangan tidak masuk M sebanyak 1,68%, S₁ sebanyak 3.88%, S₂ sebanyak 0.29%, C sebanyak 15.83%, P₁ sebanyak 3.8%, P₃ sebanyak 0.8%, P₄ sebanyak 0.19% dan DL sebanyak 0.16%. Sedangkan pada tahun 2016 sebanyak 31.34% dengan keterangan tidak masuk M sebanyak 1.85%, S₁ sebanyak 8.11%, S₂ sebanyak 0.21%, C sebanyak 16.93%, P₁ sebanyak 3.01%, P₃ sebanyak 0.93%, P₄ sebanyak 0.19% dan DL sebanyak nol%. Dari angka ketidakhadiran di PT. MP Leidong West Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 terus mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan dan berdampak kepada produktivitas perusahaan.

Tabel I.III Data Peningkatan Kinerja Karyawan PT. MP Leidong West Indonesia tahun 2015-2016 berdasarkan jenjang jabatan

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja		Tahun	
			Tahun	Bulan	2015	2016
1	M. Sodikin	Mandor Maint	15 Tahun	6 Bulan	E2	E3
2	Yudi Anwar	Filter I	15 Tahun	9 Bulan	G8	F1
3	Suwono	Filter II	15 Tahun	7 Bulan	G7	G8
4	Rabiul	Boiler	14 Tahun	11 Bulan	G1	G2
5	Risupan	Mandor Proses	15 Tahun	4 Bulan	G4	G5
6	Mahendra	Mandor Proses	15 Tahun	4 Bulan	G7	G8
7	Jorhaliman Damanik	Op Loader	16 Tahun	11 Bulan	G5	G6
8	Parmin	Ka Gudang	11 Tahun	3 Bulan	G2	G3
9	Nur Amin	Analist II	14 Tahun	11 Bulan	G2	G3

Sumber : PT. MP Leidong West Indonesia, data di olah peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel I.III yang diperoleh di PT. MP Leidong West Indonesia dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Jumlah kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia yang mengalami peningkatan kinerjanya dari 149 orang karyawan hanya 9 orang karyawannya yang meningkat. Peningkatan kinerja karyawan tersebut berdasarkan penilaian setiap tahunnya yang dilakukan oleh pihak PT. MP Leidong West Indonesia. Lamanya masa kerja karyawan di PT. MP Leidong West Indonesia tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karena penilaian yang dilihat adalah dari kehadiran dan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan PT. MP Leidong West Indonesia. Setiap karyawan PT. MP Leidong West Indonesia yang kinerjanya meningkat akan memperoleh upah yang lebih tinggi meskipun dibidang pekerjaan yang sama. Tetapi pada tahun 2015-2016 tersebut hanya ada 9 orang yang mengalami peningkatan kinerjanya. Terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya tidak mengalami peningkatan

hal tersebut disebabkan karena banyak faktor salah satunya yaitu *human relation* yang terjalin masih kurang baik.

Tabel I.IV Data Lembur Kerja Karyawan PT. MP Leidong West Indonesia Tahun 2015-2016

Tahun	Multiplikasi
2015	186.737,96 Jam
2016	100.760,34 Jam

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

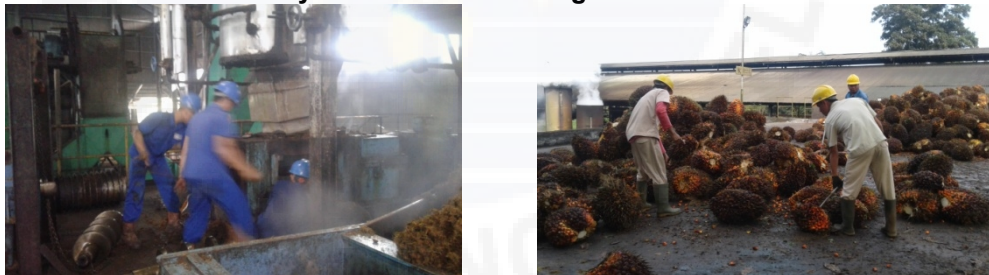
Berdasarkan Tabel I.IV diatas terlihat jumlah jam lembur kerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia pada tahun 2015 berjumlah 186.737,96 jam dan pada tahun 2016 berjumlah 100.760,34 jam. Hal tersebut menunjukkan banyaknya jam lembur kerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan dan observasi pada tanggal 17 sampai 20 Januari 2017 yang penulis lakukan pada PT. MP Leidong West Indonesia dan hasil *observasi* yang dilakukan penulis, suasana kerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia tidak terlalu kaku karena kebanyakan karyawan terlihat menjalankan pekerjaannya dengan santai sambil berbincang dengan rekan kerjanya, serta ada juga beberapa karyawan yang terlihat merokok sambil bekerja. Namun ada juga beberapa karyawan yang menutup diri dan tidak bergaul dengan sesama rekan kerjanya, hal tersebut dilatar belakangi karena adanya masalah pribadi antar karyawan yang menjadi penghambat mereka untuk menjalin hubungan yang baik, peningkatan kinerja yang diterima oleh karyawan juga menimbulkan rasa iri hati bagi karyawan yang kinerjanya tidak mengalami peningkatan.

Adapun faktor yang menjadi kendala dalam menjalin hubungan yang baik antar karyawan dengan atasannya yakni karena mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. MP Leidong West Indonesia adalah penduduk desa sekitar pabrik yang tidak terlalu suka jika dalam bekerja selalu diperintah ataupun terlalu ketat diawasi yang menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, mereka akan lebih senang bekerja dengan pengawasan yang normal-normal saja. Hal tersebut dapat berdampak kepada kinerja karyawan karena *human relation* yang baik akan saling menimbulkan saling pengertian, kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *human relation* pada PT. MP Leidong West Indonesia yakni beban kerja dan kelelahann kerja seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.

Gambar I.I Aktivitas karyawan PT. MP Leidong West Indonesia



Sumber : PT. MP Leidong West Indonesia, 2017

Berdasarkan gambar I.I yang diperoleh dari hasil *observasi* yang penulis lakukan, tuntutan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan terlihat normal akan tetapi yang menjadi kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah jika terjadi kerusakan pada mesin, karena kondisi mesin yang sudah usang dan sudah lama dipakai untuk

melakukan aktivitas produksi perusahaan sehingga harus selalu dilakukan perawatan agar dapat meminimalkan kerusakan yang terjadi. Karena hal tersebut akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana pekerjaan menjadi menumpuk, dan perusahaan tidak dapat memproduksi.

Gambar diatas juga memperlihatkan kondisi tempat karyawan bekerja, dimana suhu yang ada disana panas karena mesin banyak mengeluarkan uap panas, suara bising yang keras yang ditimbulkan dari mesin membuat karyawan bekerja harus menggunakan tutup telinga agar dapat melindungi telinga dari suara bising tersebut. Hal-hal tersebut menjadikan pekerjaan yang semula ringan menjadi berat dan juga menimbulkan rasa lelah pada karyawan. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja, apabila produktivitas kerja seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan.

Dari latar belakang diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MP LEIDONG WEST INDONESIA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran *human relation*, beban kerja, kelelahan kerja dan kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia ?
2. Bagaimana *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia ?
3. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia ?
4. Bagaimana kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia ?
5. Bagaimana *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leiodng West Indonesia ?

1.3 Batasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu penelitian ini hanya membatasi permasalahan pada analisis pengaruh *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran *human relation*, beban kerja, kelelahan kerja dan kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya serta merupakan pengujian terhadap kebenaran teori yang berhubungan dengan prestasi belajar dan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan dengan mempelajari manfaat *Human Relation*, Beban kerja dan

Kelelahan kerja sehingga secara tidak langsung karyawan akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan tersebut.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian bisa menjadi masukan yang bermanfaat bagi manajer dalam mengenali kendala yang dialami oleh para karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri guna untuk mengatasi tidak terjadinya hal serupa dalam perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian. Landasan teori berisi yang sedang di kaji yaitu tentang *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja. Kerangka pemikiran merupakan tahap yang ditempuh dalam merumuskan hipotesis, dengan mengkaji hubungan tersebut oleh teori

yang dirujuk barulah hipotesis dapat dirumuskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, jenis data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, pengukuran variabel dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, serta penganalisan data yang diperoleh untuk membuktikan kebenaran hipotesis sebagai hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisikan simpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan masalah dalam studi dan kebijakan selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN