

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan *asset* utama perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan sumber yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain. Seperti misal meskipun perusahaan mempunyai mesin–mesin dan peralatan yang serba canggih tetap saja sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan jugalah yang menentukan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam pengendalian ataupun pengelolaannya. Selain itu keadaan lingkungan kerja yang kondusif juga penting karena akan mempengaruhi semangat kerja dan hasil kerja karyawan. bakerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh (Nawawi, 2003).

Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2009).

Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi, diperlukan sosok atau figure pemimpin yang memiliki integritas karakter seseorang Pembina yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang atau bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling

esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer atau pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kegiatan *human relations* muncul berdasarkan gejala sosial yang melibatkan manusia sebagai objeknya yang memiliki sikap yang menggambarkan pengejawantahan pikiran dan nurani manusia secara alamiah yang secara perlahan

mengalami perubahan dan berkembang menjadi sebuah disiplin ilmu, lalu setelah perang dunia II berakhir, *human relations* ini semakin berkembang pesat seiring dengan berkembangnya organisasi, lembaga industri-industri raksasa dan perusahaan serta lembaga pemerintahan yang menggunakan teknik-teknik manajemen yang efektif, akurat dan tepat guna.

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan badan usaha milik Negara dengan status perseroan terbatas. PT. Perkebunan Nusantara (Persero) seperti yang di ketahui merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang agribisnis yang menghasilkan produk perkebunan, baik berupa komoditi ekspor maupun lokal. Komoditi utama yang diusahakan adalah kopi arabika, kopi robusta, kakao edel, kakao bulk karet dan teh hitam orthodox/CTC PT. Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang terdapat tiga bidang yaitu tanaman, bidang teknik dan pengelolaan serta bidang AKU yang meliputi: akuntansi keuangan, sumber daya manusia dan umum. Serta mengenai seluruh kebun dengan berbagai macam komoditi. Masing-masing bidang ditangani oleh disiplin ilmu yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosi yang dapat menyebabkan stress yang akan menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. ([www.ptpnxii.co.id](http://www.ptpnxii.co.id))

PT Perkebunan Nusantara yang disebut PTPN adalah Perseroan Terbatas dengan komposisi kepemilikan sahamnya meliputi Negara 10% dan PT Perkebunan Nusantara (Persero) 90%. Di provinsi Jawa Timur tepatnya di kabupaten jember tingginya permintaan komoditi tanaman memicu PT Perkebunan Nusantara X11 (PTPN) untuk mengoptimalkan pengembangan areal tanam. Tahun ini perluasan pembudidayaan tanaman telah mencapai 1.900 hektare dan diperluas tahun ini hingga mencapai 2.004 hektare dengan target produksi 4.800 ton. “Sejumlah perusahaan rotan maupun produsen gula di dalam negeri menyatakan kesiapannya untuk menyerap hasil panen tanaman yang kami hasilkan,” kata Sekretaris Perusahaan PTPN XII, Herry Purwanto, Senin (22/7). Menurut dia, hingga semester I 2015,

PTPN XII telah membudidayakan ke tiga tanaman seluas 2.004 hektare di sejumlah kebun di Jawa Timur, dan telah memasuki masa panen dengan produksi bibit secara maksimal. Selain itu, juga menghasilkan panen dari tanaman tebu, karet, dan sengon yang juga bernilai komersial.

Melihat perkembangan itu ternyata bukan hanya di perusahaan dan industri menggunakan *human relations* sehingga ini menjadi hal yang menarik untuk dianalisis secara mendalam. *Human relations* adalah suatu studi tentang hubungan antar manusia yang mencakup semua bentuk interaksi manusia dalam kehidupan bermasyarakat.

Effendy (1993), mengemukakan bahwa *human relations* adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Potensi aktualitas dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan di dalam wadah masyarakat dan juga organisasi.

Bukan sekedar komunikasi atau menyampaikan pesan sesuai apa yang ingin disampaikan, namun lebih dari itu *human relations* ini bertujuan menumbuhkan rasa hormat terhadap satu dan yang lainnya, mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama dan yang paling penting *human relations* ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok, sesuai tujuannya di manapun itu harus melakukan interaksi yang bersifat motivasi dan komunikasi secara persuasif dalam peningkatan kinerja para karyawan.

Seorang karyawan selain akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang termotivasi dengan baik akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua perusahaan ataupun organisasi, sehingga hal-hal seperti ini pun akan memaksimalkan kinerja dari perusahaan dan menjadi kunci keberhasilan dari seorang pimpinan.

*Mutual acceptance*, Abdurahman (1980) atau saling menerima sebagai salah satu prinsip dari *human relations* idealnya menjadi sebuah keharusan ketika seorang

pemimpin mendapatkan umpan balik dari karyawan merespon dengan baik agar tidak menjadi sebuah persepsi yang buruk untuk karyawan dan secara tidak langsung akan menjadi mis-komunikasi antar keduanya. Maka seyogyanya, hal ini tidak terjadi secara struktur formal saja hanya karyawan bawahan saja yang memberikan umpan namun harus seimbang karena dalam organisasi dimana pekerja berinteraksi, mencari penerimaan dari lingkungannya dan menerima persetujuan dari pekerja lainnya, menemukan kesenangan dalam pekerjaan dan interaksi sosial selama melakukan pekerjaannya sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa perlu diperhadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari atasan atau setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

Memang jika kita lihat *human relations* ini seperti aktivitas yang sederhana tapi pada praktiknya ini perlu keseriusan dalam melaksanakannya tidak semudah apa yang dibayangkan karena jika *human relations* ini kita tidak maksimalkan dalam praktiknya maka dampaknya akan buruk terhadap kestabilan kerja para karyawan dan kinerja perusahaan.

*Human relations* dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi vertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi - implikasi yang diterima sebagai hasil suatu komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yaitu berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi, dan resolusi konflik.

*Human relations* adalah sebuah proses usaha untuk memaksimalkan dinamisasi sebuah lembaga. Namun, kegiatan ini tidak selalu berhasil apalagi dengan

faktor-faktor pendukung seperti gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya tunjangan dan jaminan kesehatan untuk para karyawan akan sangat sulit untuk dilakukan, motivasi sebagai kunci dalam human relations akan sulit untuk menstimulus gairah kerja para karyawan.

Di PTPN XII kebun Mumbul *Human relations* kurang begitu harmonis, sering adanya konflik antar karyawan sederajat atau atasan dan bawahan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sangat memicu *human relations* tidak harmonis. Sering adanya penjarahan kayu adalah salah satu akibat dari ketidak harmonisan *human relations* pada karyawan PTPN XII kebun Mumbul. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Al Musadieq dan Ruhana (2014) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi

dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Penerapan disiplin kerja karyawan PTPN XII kebun Mumbul masih kurang bagus karena berdasarkan penelitian ini sering terjadi fenomena karyawan yang tidak bisa mengikuti prosedur bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan PTPN XII kebun Mumbul masih banyak yang tidak disiplin dalam bekerja karena kerap meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTPN X Surabaya”. Dari hasil analisa linier, telah diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Demikian juga untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran

kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005). Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada karyawan PTPN XII kebun Mumbul adalah sebagai berikut:

**Table 1.1: Tingkat absensi karyawan PTPN XII Kebun Mumbul 2016**

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>K</b>	76 %	83 %	81 %	74 %	85 %	76 %	96 %	86 %	66 %	81 %	94 %	√
<b>S1</b>	13 %	5%	2%	3%	5%	13 %	1%	6%	2%	14 %	4 %	√
<b>C</b>	√	√	√	√	√	√	√	√	22 %	√	√	2 %
<b>M</b>	7%	11 %	16 %	22 %	8%	7%	2%	6%	8%	3%	1%	√
<b>PC</b>	√	√	√	√	√	2%	√	√	√	√	√	√

**Sumber: PTPN XII kebun Mumbul 2016**

Keterangan:

**K** : Masuk Kerja

**S1** : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit

**C** : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan

**M** : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan

**PC** : Tidak Masuk Kerja Potong cuti



Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai Human relations, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja di PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember.

Hal itu diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. Ada beberapa persoalan yang dikeluhkan oleh karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2: Rekap Wawancara Karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember**

No	Item	Keluhan	Jumlah Karyawan	
			Baik	Buruk
1	<i>Human relations</i>	Kontribusi sesama karyawan maupun atasan dalam penerapan komunikasi	9	25
		Dukungan rekan kerja ketika bekerja	5	29
		Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	22	12
		Hubungan yang baik dengan atasan	23	11
2	Disiplin kerja	Ketepatan waktu	29	5
		Tanggung jawab yang tinggi	20	14
		Ketaatan terhadap aturan kantor	30	4
		Membuat ijin bila tidak masuk	14	20
3	Lingkungan	Kebersihan tempat kerja	9	25

kerja fisik	Penerangan cahaya lampu	21	13
	Sirkulasi udara	28	6
	Kebisingan, suara yang keras dari jalan raya atau aktivitas kerja ditempat lain	30	4

**Sumber: Data Primer yang Diolah 2016**

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar kinerja karyawan bisa meningkat. Yang pertama adalah faktor *human relations* yang meliputi Kontribusi sesama karyawan maupun atasan dalam penerapan komunikasi, Dukungan rekan kerja ketika bekerja, Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, Hubungan yang baik dengan atasan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen PTPN XII terkait dengan menurunnya kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor, dan mengenai perijinan bila tidak masuk.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun factor dari lingkungan kerja fisik yaitu, kebersihan ditempat kerja, penerangan cahaya lampu, sirkulasi udara, dan kebisingan, suara yang keras dari jalan raya atau suara dari aktifitas kerja ditempat lain.

Lingkungan kerja di PTPN XII kebun Mumbul terbilang cukup nyaman karena faktor udara yang cukup sejuk, aman, dan fasilitas yang memadai. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan PTPN XII kebun Mumbul karena suasana yang nyaman adalah faktor untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Andika Pramana Putra dan Made Subudi (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIV Depok”, Berdasarkan Hasil

Penelitian Didapatkan Temuan Bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional Merupakan Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN XIV Depok.

PTPN XII membudidayakan tebu, karet, dan sengon yang masih muda. Umur panen tanaman tebu itu sekitar 6 bulan dengan potensi produksi 250 ton per panen dengan panen setahun dua kali. Tanaman karet setiap hari hasil panennya mencapai 2.500 kg per hari selama 1 tahun dengan catatan pohon tidak mati. Tanaman sengon setiap panen bisa mencapai 2200 pohon dalam kurun waktu panen 5 tahun.

Herry menambahkan pembudidayaan tebu, karet, dan sengon seluas 3.004 hektar. Penanaman tebu, karet, dan sengon seluas tersebut, diyakininya tidak mengganggu tanaman utama kebun-kebun PTPN XII Wilayah III, yakni cengkeh, kakao, kopi, dan teh. Pasalnya, tebu, karet, dan sengon ditanam di sektor yang berbeda sehingga memerlukan lahan baru. Dari data Dinas Pertanian Jatim, lahan potensial tebu, karet, dan sengon seluas cukup luas, yakni mencapai 10 ribu hektar. Namun, realisasi yang ada masih tercatat 2004 hektar, sehingga masih besar potensi tebu, karet, dan sengon seluas yang bisa dikembangkan lagi. Dari luasan lahan tebu, karet, dan sengon seluas di Jatim, dominasi lahan seluas 5000 hektare berada di Lamongan dan sisanya menyebar ke daerah lain di antaranya Bojonegoro, Tuban, Pacitan, Sampang, Bangkalan, Sumenep. Secara umum potensi pengembangan sorgum lebih besar dibandingkan gandum di Jatim menyusul karakteristik provinsi ini mayoritas merupakan dataran rendah. tebu, karet, dan sengon sangat cocok ditanam di dataran rendah dan cuaca panas. Namun, sampai sekarang masih sedikit petani di Jatim yang berkenan menanam tebu, karet, dan sengon. PTPN XII kebun Mumbul dibagi menjadi menjadi 4 Afdeling yakni terdiri dari, Afdeling Dampar, Belawan, Gunung mayang, dan Gambiran. Di penelitian ini Afdeling yang saya teliti adalah Afdeling Belawan.

Adapun produksi panen dari ketiga tanaman tersebut di Afdeling Belawan dapat dilihat di tabel produksi berikut ini:

**Tabel 1.3 Hasil produksi panen tebu (2011 s/d 2015)**

<b>Tahun</b>	<b>Musim 1</b>	<b>Musim 2</b>	<b>Realisasi produksi per tahun</b>	<b>Target produksi</b>
2011	246 ton	254 ton	500 ton	550 ton
2012	251 ton	244 ton	495 ton	550 ton
2013	248 ton	250 ton	498 ton	550 ton
2014	262 ton	240 ton	502 ton	550 ton
2015	244 ton	253 ton	497 ton	550 ton
<b>Total</b>	<b>1251 ton</b>	<b>1241 ton</b>	<b>2492 ton</b>	<b>2750 ton</b>

**Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016**

Berdasarkan tabel diatas PTPN XII Afdeling Belawan memproduksi tebu sebanyak 2492 ton dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dengan 2 kali musim tanam pertahun.

**Tabel 1.4 Hasil produksi panen karet (2011 s/d 2015)**

<b>Karet</b>							
<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>					<b>Total</b>	<b>Target</b>
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>		
<b>Januari</b>	4 ton	5 ton	3 ton	4 ton	4 ton	20 ton	25 ton
<b>Februari</b>	3 ton	4 ton	3 ton	5 ton	4 ton	19 ton	25 ton
<b>Maret</b>	4 ton	3 ton	4 ton	4 ton	5 ton	20 ton	25 ton
<b>April</b>	3 ton	3 ton	4 ton	3 ton	4 ton	17 ton	25 ton
<b>Mei</b>	5 ton	4 ton	4 ton	4 ton	4 ton	21 ton	25 ton
<b>Juni</b>	4 ton	4 ton	3 ton	5 ton	4 ton	20 ton	25 ton
<b>Juli</b>	4 ton	4 ton	5 ton	4 ton	4 ton	21 ton	25 ton

<b>Agustus</b>	<b>3 ton</b>	<b>5 ton</b>	<b>3 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>3 ton</b>	<b>18 ton</b>	<b>25 ton</b>
<b>September</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>20 ton</b>	<b>25 ton</b>
<b>Oktober</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>3 ton</b>	<b>5 ton</b>	<b>20 ton</b>	<b>25 ton</b>
<b>November</b>	<b>3 ton</b>	<b>3 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>18 ton</b>	<b>25 ton</b>
<b>Desember</b>	<b>3 ton</b>	<b>3 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>4 ton</b>	<b>18 ton</b>	<b>25 ton</b>
<b>Total</b>	<b>44 ton</b>	<b>46 ton</b>	<b>45 ton</b>	<b>48 ton</b>	<b>49 ton</b>	<b>232 ton</b>	<b>300 ton</b>

**Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016**

Berdasarkan tabel diatas PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan memproduksi karet sebanyak 232 ton dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.5 Hasil produksi sengon 2 periode terakhir (2010 dan 2015)**

	<b>Sengon</b>	<b>Target</b>
<b>Periode panen 1 (2010)</b>	<b>2.115 pohon</b>	<b>2500 pohon</b>
<b>Periode panen 2 (2015)</b>	<b>2.200 pohon</b>	<b>2500 pohon</b>
<b>Total produksi 2 periode</b>	<b>4.315 pohon</b>	<b>5000 pohon</b>

**Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016**

Berdasarkan tabel produksi diatas PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan memanen tanaman sengon sebanyak 4.315 pohon selama 2 periode terakhir yakni pada tahun 2010 dan 2015. Jika dilihat dari ketiga tabel diatas Afdeling Belawan ini terbilang kurang produktif karena produksi dari ke tiga jenis tanaman tida memenuhi target selama 5 tahun terakhir. Jika dibandingkan dengan Afdeling yang lain di PTPN XII kebun Mumbul dari segi hasil produksi dari 3 jenis tanaman. Perbandingan hasil produksi dari ke empat Afdeling di PTPN XII kebun Mumbul dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.6 Perbandingan hasil produksi 4 Afdeling (2011 s/d 2015)**

<b>Afdeling</b>	<b>Jenis tanaman</b>	<b>Total hasil produksi pertahun</b>				
		<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Dampar</b>	<b>Tebu</b>	<b>598 ton</b>	<b>590 ton</b>	<b>612 ton</b>	<b>556 ton</b>	<b>602 ton</b>

	<b>Karet</b>	<b>52 ton</b>	<b>54 ton</b>	<b>55 ton</b>	<b>61 ton</b>	<b>66 ton</b>
	<b>Sengon</b>	-	-	-	-	<b>2900</b>
						<b>pohon</b>
Belawan	<b>Tebu</b>	<b>500 ton</b>	<b>495 ton</b>	<b>498 ton</b>	<b>502 ton</b>	<b>497 ton</b>
	<b>Karet</b>	<b>44 ton</b>	<b>46 ton</b>	<b>45 ton</b>	<b>48 ton</b>	<b>49 ton</b>
	<b>Sengon</b>	-	-	-	-	<b>2200</b>
						<b>pohon</b>
Gunung mayang	<b>Tebu</b>	<b>603 ton</b>	<b>605 ton</b>	<b>611 ton</b>	<b>615 ton</b>	<b>621 ton</b>
	<b>Karet</b>	<b>49 ton</b>	<b>49 ton</b>	<b>48 ton</b>	<b>51 ton</b>	<b>50 ton</b>
	<b>Sengon</b>	-	-	-	-	<b>2550</b>
						<b>pohon</b>
Gambiran	<b>Tebu</b>	<b>521 ton</b>	<b>503 ton</b>	<b>512 ton</b>	<b>511 ton</b>	<b>506 ton</b>
	<b>Karet</b>	<b>45 ton</b>	<b>49 ton</b>	<b>51 ton</b>	<b>50 ton</b>	<b>49 ton</b>
	<b>Sengon</b>	-	-	-	-	<b>2600</b>
						<b>pohon</b>

**Sumber: PTPN XII kebun Mumbul 2016**

Berdasarkan tabel perbandingan hasil produksi dari ke 4 Afdeling diatas telah terbukti bahwa Afdeling belawan kurang produktif dibandingkan dengan Afdeling yang lain dari 3 jenis tanaman yang ada di PTPN XII kebun Mumbul. "Tumbuh, Lestasi dan Bermakna" merupakan slogan PTPN XII. PTPN XII mengelola areal perkebunan seluas 80.000 ha dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun. Arah pengembangan perusahaan adalah terbentuknya PTPN XII sebagai perusahaan *World Class* ditinjau dari segi nilai penjualan serta terciptanya *Good Corporate Governance*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari

melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul?
- b. Apakah *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul
2. Untuk menganalisis pengaruh *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul

#### **b. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi PTPN XII Kebun Mumbul  
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.
2. Bagi pihak lain/almamater  
Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang human

relationship, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah