

## I.PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kabupaten Langkat adalah sebuah kabupaten yang terletak di Sumatra Utara, Indonesia. Ibu kota nya berada di Stabat. Kabupaten Langkat terdiri dari 23 Kecamatan dengan luas 6.272 km dan berpenduduk sejumlah 902.986 jiwa. Nama Langkat diambil dari nama Kesultanan Langkat yang dulu pernah ada di tempat yang kini merupakan kota kecil bernama Tanjung Pura, sekitar 20 km dari Stabat. Tahun 2003 luas areal pertanaman rakyat 22.894 Ha dengan produksi 294.030 ton. Sementara untuk perkebunan Negara luas areal pertanaman 44.974 Ha dengan produksi 635.584,3 ton, swasta nasional 18.671 Ha dengan produksi 286.390,39 ton, perkebunan swasta asing 10.065 Ha dengan produksi 128.435,34 ton. Pengembangan perkebunan sawit di Kecamatan Pd. Tualang, Selapian, Bahorok, Besitang, Batang Serangan, Selesai, Sei Bingei, Kuala, Brandan Barat, Pangkalan Susu.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) termasuk tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis golongan palmae. Indonesia yang beriklim tropis dan wilayahnya merupakan potensi besar sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Naibaho (1998) menjelaskan bahwa hasil utama yang dapat diperoleh dari tandan buah sawit adalah minyak sawit yang terdapat dalam buah (mesokrap) dan minyak inti sawit yang terdapat pada kernel. Produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak nabati atau sering disebut palm oil. Potensi komoditas kelapa sawit perlu dikembangkan lebih lanjut agar produksi dan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Potensi produktivitas kelapa sawit dapat mencapai 7 ton CPO namun produktivitas rata-rata saat ini baru mencapai 3,7 ton CPO sehingga masih dapat ditingkatkan melalui penggunaan benih unggul dan teknologi budidaya yang tepat. Peranan kelapa sawit dalam pembangunan nasional merupakan komoditi ekspor dan menjadi sumber devisa bagi negara. Industri pengolahan kelapa sawit masih memiliki prospek sangat bagus untuk memenuhi kebutuhan pasar baik dalam maupun luar negeri. Kebutuhan Tandan

Buah Segar (TBS) kelapa sawit meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan CPO (Crude Palm Oil) dunia. Minyak yang berasal dari kelapa sawit ada dua macam yaitu CPO atau minyak kasar yang berasal dari daging buah yang dikeluarkan melalui perebusan dan pemerasandan PKO (Palm Kernel Oil) atau minyak inti sawit yang berasal dari inti sawit (Lubis 2008). Manajemen yang baik di mulai dari pembukaan lahan sampai pemanenan dan pengolahan hasil akan memberikan keuntungan maksimal. Manajemen pemanenan berkaitan erat dengan penentuan waktu panen. Waktu panen buah kelapa sawit sangat mempengaruhi jumlah dan mutu minyak yang dihasilkan. Pada umumnya kesiapan tandan buah mencapai berat sekitar 3 kg atau lebih untuk dipanen. Pemanenan pada saat buah dalam keadaan lewat matang akan meningkatkan Asam Lemak Bebas (ALB). Meningkatnya asam lemak bebas karena pemanenan yang melewati matang dapat menurunkan mutu minyak.

Manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainnya tujuan dan keuntungan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan juga wajar, dengan itu perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah penting dan bergantung pada produktivitas tenaga kerja di perusahaan. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sedah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan dan sumberdaya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya

ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja di evaluasi secara kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017)

Pabrik Kelapa Sawit berawal dari kegiatan proses produksinya ketika panen atau juga panen raya akan berjalan selama 24 jam per hari secara terus menerus dengan memperkerjakan pekerja secara shif (pola waktu kerja). Shif kerja yang diterapkan perusahaan sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan pekerja. Pekerjaan shif adalah pekerjaan yang mempunyai jadwal tertentu dan berlaku sangat bervariasi, biasanya 8 jam per shif. Silaban (1996) mengatakan bahwa 63% pekerja menderita kelelahan akibat pengaruh shif kerja yang dapat berakibat terjadi kecelakaan kerja.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres kerja juga mempengaruhi para pegawai, stress kerja yang merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. antara lain emosi tidak stabil, prasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Penyebabnya antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang muncul adalah :

1. Apakah mekanisme kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja di PKS perusahaan.
2. Apakah dampak dari sistem kerja akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh mekanisme kerja terhadap kinerja karyawan di PKS.
2. Mengetahui kepuasan kinerja karyawan PKS terhadap sistem kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Meningkatkan wawasan peneliti mengenai kepuasan kinerja karyawan PKS.
2. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khusus nya mengenai kepuasan kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan SDM yang diteliti.