

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara VIII

PT Perkebunan Nusantara VIII, atau disingkat PTPN VIII awalnya adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Harun Kamil, SH No.41 Tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan SK Nomor C2-8336.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.13 Tahun 1996 tentang peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XIII, menjadi PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero).

Seriring dengan dibentuknya Holding BUMN Perkebunan di Tahun 2014, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014 Tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III, mengakibatkan perubahan nama dari PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara VIII, serta perubahan status Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VIII menjadi Perseroan Terbatas yang tunduk sepenuhnya pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dengan kepemilikan pemegang saham 90% PTPN III (Persero) dan 10% Negara Republik Indonesia, serta dilakukan perubahan anggaran dasar perseroan berdasarkan Akta Notaris Nanda Fauz Iwan, SH., M.KN NO. 28 Tanggal 23 Oktober 2014 dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM Nomor AHU-10133.40.20.2014.

PT Perkebunan Nusantara VIII bergerak pada sektor perkebunan dengan kegiatan usaha meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan penjualan komoditi perkebunan. Komoditi utama PT Perkebunan Nusantara VIII adalah teh, karet, dan kelapa sawit. Selain komoditi

utama, terdapat komoditi pendukung seperti kina serta buah-buahan yang mulai dikembangkan sejak tahun 2012.

PT Perkebunan Nusantara VIII mengelolah Areal seluas 113.958 ha, terdiri dari areal tanaman 79.084 ha dan areal lainnya seperti lahan cadangan, emplasemen, jalan dan lain-lain seluas 40.728 ha. Areal tanaman terdiri dari Teh 20.984 ha, Karet 23.631 ha, Kelapa Sawit 19.447 ha, Kina 685 ha, Aneka Tanaman 14.339 ha.

Lokasi usaha PT Perkebunan Nusantara VIII sebanyak 41 unit usaha kebun tersebar di 11 Kabupaten / Kota di Provinsi Jawa Barat (Bogor, Sukabumi, Cianjur, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Bandung, Subang, Purwakarta, Garut, Tasikmalaya, dan Ciamis) dan 2 Kabupaten di Provinsi Banten (Lebak dan Pandeglang). Disamping unit usaha kebun, terdapat 3 (tiga) unit usaha non komoditi yang terdiri dari Industri Hilir Teh, Agrowisata dan Aneka Usaha. Pusat kegiatan usaha PT Perkebunan Nusantara VIII berada di Jalan Sindangsirna No. 4 Bandung.

1.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT Perkebunan Nusantara VIII

Visi dari PT Perkebunan Nusantara VIII yaitu:

“Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka dan terpercaya, mengutamakan kepuasan pelanggan dan kepedulian lingkungan dengan didukung oleh SDM yang profesional.”

Misi dari PT Perkebunan Nusantara VIII yaitu:

1. Menghasilkan produk teh, karet, kelapa sawit, kina, aneka tanaman dan aneka usaha bermutu dan ramah lingkungan yang dibutuhkan oleh pasar dan mempunyai nilai tambah tinggi.
2. Mengelola perusahaan dengan *good management* dan *strong leadership*, memposisikan sumber daya manusia sebagai aset bernilai, serta mengedepankan kesejahteraan karyawan.
3. Mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk meraih peluang-peluang pengembangan bisnis secara mandiri maupun bersama mitra strategis.

4. Mengedepankan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seiring dengan kemajuan Perusahaan.

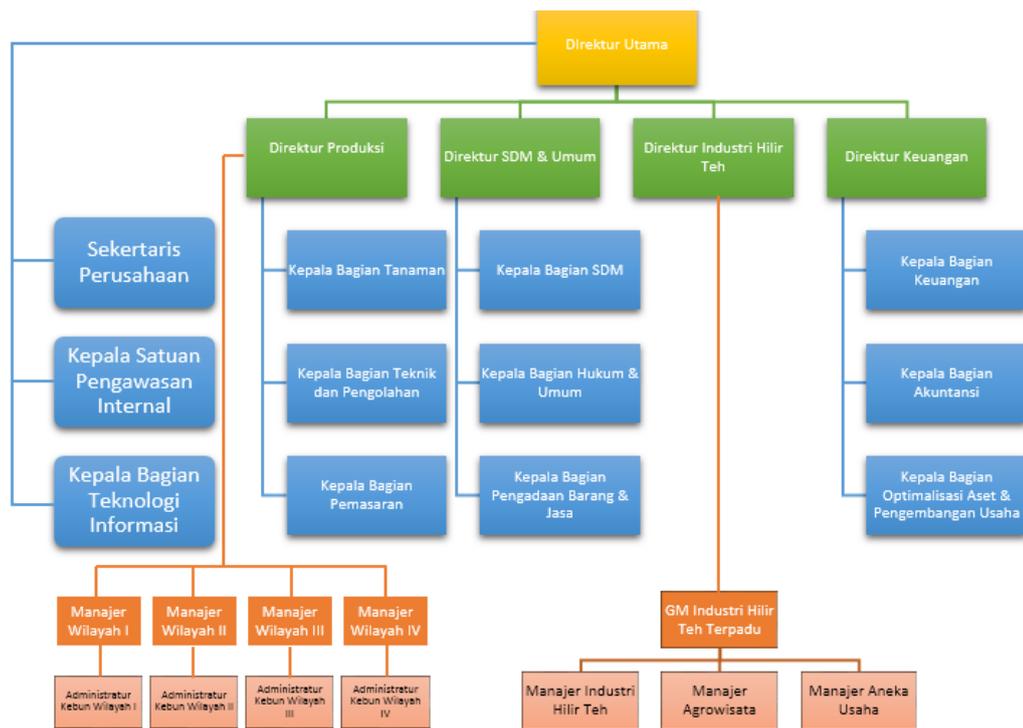
Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, maksud dan tujuan dari PT Perkebunan Nusantara VIII yaitu:

1. Maksud dan tujuan dari PT Perkebunan Nusantara VIII adalah melakukan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang dan / atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.
2. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, PT Perkebunan Nusantara VIII dapat melaksanakan kegiatan usaha utama sebagai berikut:
 - a. Pengusahaan Budidaya Tanaman
Pembuatan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan pemungutan hasil tanaman, serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut.
 - b. Produksi
Pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan atau barang jadi serta produk turunannya.
 - c. Perdagangan
Penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan dan perusahaan lainnya.
 - d. Pengembangan Usaha Bidang Perkebunan, Argo Wisata, Pertanian, Argo Bisnis, dan Argo *Forestry*.
3. Selain kegiatan usaha utama sebagaimana di maksud pada ayat (2), PT Perkebunan Nusantara VIII dapat melakukan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk *trading house*, pengembangan kawasan industri, *agro industrial complex*, *real*

estate, pusat perbelanjaan/ mall, perkantoran, pergudangan, pariwisata, perhotelan, resort, olahraga dan rekreasi, rest area, rumah sakit, pendidikan, dan penelitian, periklanan, peternakan, prasarana telekomunikasi dan sumber daya energi, jasa penyewaan, jasa konsultasi bidang perkebunan, jasa pembangunan kebun, dan pengusaha sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

1.1.3 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara VIII

Struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara VIII disusun berdasarkan Keputusan Direksi No. KEP/III.1/448/X/2014 tanggal 6 Oktober 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT Perkebunan Nusantara VIII. Gambar 1.1 di bawah ini merupakan struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara VIII.



Gambar 1.1

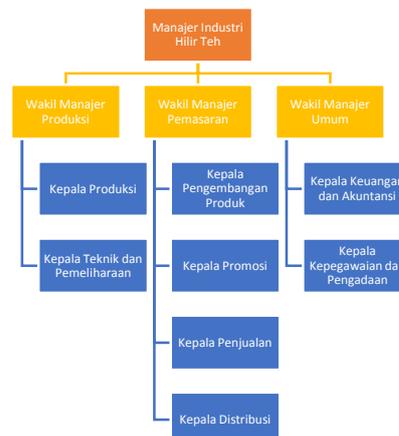
Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara VIII

Sumber: Laporan Tahunan PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2015

1.1.4 Struktur Organisasi Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII

Indutri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII berada di bawah tanggung jawab langsung General Manager Industri Hilir Teh Terpadu yang selanjutnya bertanggung jawab kepada Direktur Industri Hilir Teh. Manajer Industri Hilir Teh berkedudukan sama dengan Manajer Agrowisata dan Manajer Aneka Usaha. Industri Hilir Teh merupakan unit terakhir dari struktur organisasi unit dan usaha PT Perkebunan Nusantara VIII, dengan kata lain tidak ada lagi unit usaha PT Perkebunan Nusantara VIII yang berkedudukan di bawah Industri Hilir Teh.

Karyawan di Industri Hilir Teh terbagi dalam empat golongan, yaitu golongan I sampai dengan golongan IV. Golongan ini merupakan salah satu cerminan dari tugas dan tanggung jawab karyawan itu sendiri, semakin tinggi golongan maka dapat dikatakan bahwa karyawan itu memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di dibandingkan dengan karyawan yang memiliki golongan lebih rendah. Karyawan yang termasuk golongan III-IV memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan golongan I dan golongan II. Gambar 1.2 di bawah ini merupakan struktur organisasi dari Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.



Gambar 1.2

Struktur Organisasi Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII

Sumber: Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII

1.2 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di perusahaan merupakan aset dan investasi perusahaan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan pemilihan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dari itu perusahaan melakukan proses rekrutmen terhadap sumber daya manusia atau calon karyawan untuk mengisi beberapa posisi tertentu. Setelah perusahaan memiliki karyawan untuk mengisi posisi tertentu, maka perusahaan haruslah membina dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan dari karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pengembangan perusahaan. Salah satu hal yang harus dicapai perusahaan agar dapat berkembang yaitu perusahaan memiliki nilai *competitive advantage*. Guna mencapai hal tersebut, perusahaan haruslah melakukan inovasi agar dapat memiliki *added value* dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Begitu juga di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII yang bergerak di industri agribisnis dengan salah satu produknya yaitu Teh Walini. Namun pada tahun bulan Januari 2017 hingga bulan Juni 2018 tingkat rata-rata realisasi produksi yang telah ditetapkan menunjukkan persentase yang cenderung menurun. Gambar 1.3 di bawah ini adalah data realisasi produksi per triwulan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII tahun 2017.

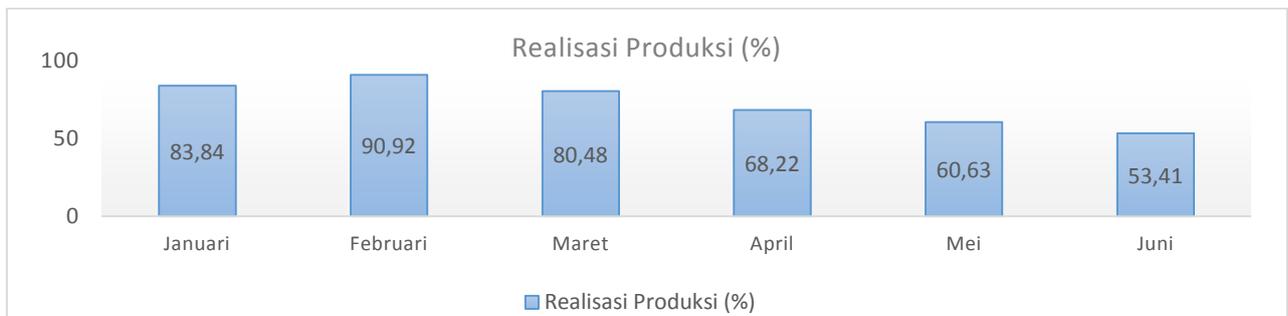


Gambar 1.3

Realisasi Produksi Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2017

Sumber: Laporan Manajemen Bulanan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2017

Berdasarkan pada Gambar 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat realisasi produksi pada tahun 2017 memiliki kecenderungan yang terus menurun. Hanya pada triwulan pertama tingkat realisasi produksi ini memiliki angka yang tinggi yaitu 147,25% pada bulan Januari, lalu meningkat drastis menjadi 239,99% pada bulan Februari dan menurun drastis pula menjadi 91,84% pada bulan Maret. Pada bulan-bulan selanjutnya memiliki angka yang lebih kecil dibandingkan dengan triwulan pertama yaitu pada kisaran 40,21% sampai dengan 69,14%. Kecenderungan ini terus berlanjut hingga semester pertama tahun 2018. Gambar 1.4 di bawah ini data realisasi produksi per triwulan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII pada semester pertama tahun 2018.



Gambar 1.4

Realisasi Produksi Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Januari – Juni 2018

Sumber: Laporan Manajemen Bulanan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2018

Berdasarkan pada Gambar 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat realisasi produksi pada bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2018 memiliki kecenderungan yang terus menurun. Hanya pada triwulan pertama tingkat realisasi produksi ini memiliki angka yang tinggi yaitu 83,83% pada bulan Januari, lalu meningkat menjadi 90,92% pada bulan Februari dan menurun menjadi 80,84% pada bulan Maret. Pada bulan-bulan selanjutnya memiliki kecenderungan yang terus menurun hingga bulan Juni 2018.

Berdasarkan Gambar 1.3 dan Gambar 1.4 di atas menunjukkan pada triwulan pertama tahun 2017 memiliki tingkat realisasi produksi yang lebih tinggi jika

dibandingkan dengan triwulan pertama pada tahun 2018 dan selanjutnya terjadi kecenderungan penurunan realisasi produksi. Kecenderungan penurunan ini terjadi pada bulan April pada setiap tahunnya. Jika dibiarkan, kecenderungan penurunan ini akan berpotensi kepada penurunan pencapaian perusahaan, dan bagi karyawan akan berpengaruh terhadap penerimaan bonus akhir tahunnya. Maka dari itu perusahaan harus melakukan evaluasi dan pembenahan agar tingkat produksi ini tidak terus menurun untuk kedepannya.

Salah satu cara evaluasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara mengevaluasi segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Evaluasi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan ini menurut Barney dan Hesterly (2015:86) yaitu kapabilitas dari segala sumber daya perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk mengambil peluang penuh dari sumber daya yang dapat dikelola. Terdapat empat kelompok sumber daya perusahaan dan kapabilitas, yaitu sumber daya keuangan, sumber daya fisik, sumber daya individual atau sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi (Barney dan Hesterly, 2015:86). Evaluasi sumber daya manusia di perusahaan yang terkait dengan produktivitas perusahaan yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Edison et.al (2016:190) berikut ini:

Terdapat hubungan sebab akibat yang terjadi antara kinerja perusahaan dan kinerja karyawan, jika penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan pada umumnya akan berhasil.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (Pawirosumarto et.al, 2017:604) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode tertentu pada tugasnya yang dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan di awal dan telah di sepakati. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dari sisi faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tersebut sebagai salah satu cara untuk melakukan evaluasi dalam aspek sumber daya manusia. Ivancevich dan Donnely (Darodjat, 2015:114) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar serta motivasi. Hal ini serupa dengan pendapat Armstrong

(Subari dan Riady, 2015: 134) yang mengemukakan bahwa “*Factors that affect employee performance include motivation (intrinsic and extrinsic), quality control, social relations with the working group and the level of success or failure of the work.*”

Faktor intrinsik dan ekstrinsik ini menurut Herzberg (Widodo, 2015:192-193) yaitu:

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan bersifat ekstrinsik, sedangkan *motivator factors* adalah faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi dalam bekerja, dan ia bersifat intrinsik.

Herzberg (Robbins dan Judge, 2013:205) mengemukakan bahwa *hygiene factors* dan *motivator factors* meliputi:

Hygiene factors meliputi supervisi yang berkualitas, upah atau gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan interpersonal, dan keamanan pekerjaan. *Motivator factors* meliputi kesempatan untuk promosi, kesempatan untuk berkembang, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

Hygiene factors ini menurut Herzberg (Luthans, 2011: 165-166) ini mencegah ketidakpuasan terjadi, tetapi tidak mengarah kepada kepuasan. Salah satu tanda ketidakpuasan karyawan yaitu tingkat absensi yang cenderung banyak. Menurut Robbins dan Judge (2013:88) kepuasan dan komitmen karyawan ditandai oleh rendahnya tingkat *turnover*, absensi atau ketidakhadiran dan perilaku penarikan diri. Menurut Herzberg (Luthans, 2011: 165-166) menjelaskan:

Hygiene factors ini hanya membawa tingkat motivasi samapi ke titik nol, dan selanjutnya diperlukan dasar untuk mencegah ketidakpuasan kembali terjadi, dan dasar ini berfungsi sebagai alat atau titik lepas untuk motivasi. Herzberg menjelaskan bahwa *hygiene factors* tidak dapat memotivasi karyawan tetapi yang dapat memotivasi karyawan adalah *motivator factors*.

Berdasarkan data internal perusahaan, karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII memiliki jumlah absensi (mangkir) atau keterlambatan yang terbesar dibandingkan dengan karyawan golongan I dan golongan III-IV. Golongan ini merupakan salah satu cerminan dari tugas dan tanggung jawab karyawan itu sendiri, semakin tinggi golongan maka dapat dikatakan bahwa karyawan itu memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar

di bandingkan dengan karyawan yang memiliki golongan lebih rendah. Karyawan yang termasuk golongan III-IV memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan golongan I dan golongan II. Ketentuan absensi (mangkir) ini telah dicantumkan dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII dalam pasal 68 Ayat 2 (a) yang berisi “Mangkir selama 5 hari kerja lebih atau berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, yang dilengkapi dengan bukti sah dan telah dipanggil oleh Pihak Manajemen 2 kali secara patut dan tertulis karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Namun sistem kehadiran yang ditetapkan oleh Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ini hanya satu kali dalam sehari, yaitu pada saat jam kerja dimulai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab data menyatakan bahwa sistem kehadiran ini selain untuk menunjukkan kehadiran dari setiap karyawan, sistem ini juga dapat digunakan sebagai petunjuk untuk menentukan frekuensi dari uang pengganti makan siang karyawan. Tabel 1.1 di bawah ini merupakan data absensi atau keterlambatan karyawan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII tahun 2017 dan tahun 2018 (Januari – Oktober).

Tabel 1.1

Data Frekuensi Mangkir Atau Keterlambatan Karyawan Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII yang Melebihi Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2017 – 2018 (Januari – Juni)

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan		
		Golongan I (5 Orang)	Golongan II (30 Orang)	Golongan III-IV (13 Orang)
2017	Januari	2	5	0
	Februari	2	5	0
	Maret	1	11	1
	April	1	9	0
	Mei	2	13	3
	Juni	0	0	0
	Juli	1	8	1
	Agustus	2	17	4

Bersambung

Lanjutan

	September	5	1	0
	Oktober	2	3	2
	November	0	7	0
	Desember	1	1	0
2018	Januari	0	3	1
	Februari	0	2	2
	Maret	0	4	3
	April	1	5	2
	Mei	1	6	5
	Juni	0	8	5

Sumber : Data Kehadiran Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2017 – Juni 2018.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa karyawan Golongan II yang mangkir atau terlambat paling banyak diantara Golongan I dan III-IV. Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII dalam pasal 68 Ayat 2 (a) di atas dan diperkuat oleh hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab data pada tanggal 9 Oktober 2017 merujuk pada PKB di atas yang mengemukakan bahwa absensi ini menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan dan juga perusahaan, karena jika karyawan itu mangkir atau datang terlambat ke kantor maka tugas dan tanggung jawab dari karyawan itu akan terbengkalai atau terhambat yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan lainnya serta dapat menjadi salah satu penghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan ini sering mangkir hingga maksimal 5 hari kerja lebih atau berturut-turut dalam satu periode (triwulan) maka karyawan ini akan diberikan peringatan oleh pihak manajemen dan juga atasannya yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja dari setiap masing-masing karyawan yang berdampak pada kenaikan golongan atau pangkat dari karyawan itu sendiri.

Selain Perjanjian Kerja Bersama di atas, hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab data dan beberapa orang karyawan menunjukkan bahwa pada saat ini terjadi perubahan manajemen yang sedikitnya membuat beberapa kebijakan perusahaan berubah, salah satunya yaitu saat ini program *gathering* karyawan sudah ditiadakan. Selain itu juga sampai saat ini diperusahaan belum tersedianya

program penghargaan dalam bentuk materil atas kinerja karyawan yang melebihi standar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan penurunan realisasi produksi yang dapat dilihat dari sisi kinerja karyawan dan juga motivasi karyawan dengan menggunakan teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang berjudul **“Pengaruh *Hygiene Factor* dan *Motivator Factor* Terhadap Kinerja Karyawan Golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas melalui data yang diperoleh terjadi penurunan realisasi produksi secara terus menerus dari bulan Februari 2017 hingga Juni 2017. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap penurunan realisasi produksi ini. Salah satu yang dievaluasi adalah aspek sumber daya manusia, yang terkait dengan kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya yang diharapkan dapat memiliki kontribusi terhadap perbaikan realisasi produksi. Beberapa aspek perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Herzberg (Widodo, 2015:192-193) mensyaratkan bahwa *hygiene factors* ini bersifat ekstrinsik dan *motivator factors* bersifat intrinsik. Besar atau kecilnya motivasi karyawan ini, salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi atau mangkir. Namun berdasarkan paparan di atas terdapat frekuensi mangkir atau keterlambatan yang cukup tinggi dari beberapa karyawan, terutama pada karyawan golongan II, dan juga diperkuat oleh hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab data dan beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa pada saat ini terjadi perubahan manajemen yang sedikitnya membuat beberapa kebijakan perusahaan berubah, salah satunya yaitu saat ini program *gathering* karyawan sudah ditiadakan. Selain itu juga sampai saat ini diperusahaan belum tersedianya program penghargaan dalam bentuk materil atas kinerja karyawan yang melebihi standar.

Berdasarkan paparan latar belakang dan perumusan masalah, maka peneliti merumuskan pertanyaan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi *hygiene factors* karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
2. Seberapa tinggi *motivator factors* karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII?
3. Seberapa tinggi kinerja karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII?
4. Apakah *hygiene factors* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII secara parsial?
5. Apakah *motivator factors* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII secara parsial?
6. Apakah *hygiene factors* dan *motivator factors* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa tinggi *hygiene factors* karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.
2. Mengetahui seberapa tinggi *motivator factors* karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.
3. Mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.
4. Mengetahui signifikansi pengaruh *hygiene factors* secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.
5. Mengetahui signifikansi pengaruh *motivator factors* secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.

6. Mengetahui signifikansi pengaruh *hygiene factors* dan *motivator factors* secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan golongan II di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat untuk semua pihak yang terkait dengan pembahasan penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Teoritis

- a. Kontribusi dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menambah wawasan dan sebagai bahan referensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada topik motivasi (*hygiene factors* dan *motivator factors*), dan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat guna menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya tentang permasalahan yang diteliti mengenai motivasi (*hygiene factors* dan *motivator factors*), dan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan yang berharga bagi kepentingan pihak yang terkait dalam upaya memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

- c. Untuk pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding dari hasil penelitian lain dan juga bisa digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang tinjauan terhadap objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian. Bab ini sebagai gambaran awal dari hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang terkait dengan variabel penelitian yaitu *hygiene factors*, *motivator factors* dan kinerja karyawan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian, mulai dari karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, sumber data, validasi, teknik analisis data dan pengujian hipotesis penelitian.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis pembahasan dari penelitian yang dilakukan, mulai dari analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik, dan analisis hasil variabel penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, saran penelitian dari aspek teoritis dan aspek praktis dan juga rekomendasi bagi perusahaan dari hasil kesimpulan penelitian.