

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era revolusi 4.0 saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya. Salah satu strateginya yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan terampil. Setiap perusahaan dalam menjalankan segala aktivitasnya digerakkan oleh sumber daya diantaranya yaitu sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran strategis yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan teori pendekatan ekonomi, sumber daya adalah faktor produksi selain modal, tanah dan keterampilan. Pandangan yang menganggap manusia sama dengan faktor-faktor produksi lainnya dikatakan tidak tepat baik dilihat dari moral, filsafat maupun konsepsi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang ada di sebuah perusahaan bukan hanya ditempatkan sebagai faktor produksi tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya yang bagus sangat dibutuhkan perusahaan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi perusahaan (Masram & Mu'ah, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Makunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kinerja karyawan harus sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pencapaian tujuan sebuah organisasi akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan erat dengan suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka kinerja yang diharapkan semakin tinggi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga semakin meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan pada persaingan global.

Membahas kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *insentif finansial*. *Insentif finansial* merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu karena prestasinya di

atas prestasi standar (Hasibuan, 2003). Pemberian *insentif finansial* tersebut ditujukan agar karyawan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Al-Nsour (2012) mengatakan *insentif finansial* sebagai jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan termasuk meliputi seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan. Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aimah (2015) menemukan bahwa pemberian *insentif finansial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *insentif finansial* juga dipengaruhi oleh *insentif non finansial* dan motivasi kerja karyawan. Menurut Erbas dan Arat (2012) *insentif finansial* mempunyai efek kuat terhadap kinerja dan diiringi oleh adanya pengaruh positif *insentif non finansial* terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2003:768) mengartikan *insentif non finansial* sebagai daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Al-Nsour (2012) *insentif non finansial* berupa liburan, promosi, dan posisi kerja yang tepat. Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2013) mengatakan bahwa *insentif non finansial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nadia (2011) motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain. Utama, dkk. (2001:317) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.* 2013). Kenyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb *et al.* (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejarah perkebunan di Indonesia sangat berhubungan erat dengan sejarah kolonialisme, terutama bangsa Belanda. Mubyarto, dkk. 1992 (dalam Wiradi, 2001:223) melalui kolonialisme, sistem perkebunan di Indonesia mengalami perubahan dari usaha tambahan untuk usahatani pangan menjadi satu sistem usahatani yang memiliki skala ekonomi besar dan kompleks dengan ciri-ciri menggunakan areal pertanian yang luas, padat modal, menggunakan tenaga kerja yang rinci dan struktur hubungan kerja yang rapi, berteknologi modern dan berorientasi pasar.

Di Jember terdapat perkebunan yang berbentuk perusahaan. Salah satunya Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung yang terletak di Desa Harjomulyo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Perkebunan ini merupakan bagian dari direksi Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten

Jember yaitu PDP. Kahyangan Jember. Kebun Sumber Wadung merupakan kebun yang ditanami 3 komoditi andalan, yaitu karet, kopi, dan kakao (coklat). Luas keseluruhan perkebunan ini adalah 1.026,7000 Ha dan memiliki 150 karyawan.

Berikut tabel pembagian luas tanaman pokok, yaitu karet, kopi, dan coklat yang terdapat di Kebun Sumber Wadung :

Tabel 1.1  
Tanaman Pokok

Jenis	Berhasil Ha	Belum Berhasil Ha	Peremajaan Ha	Bedengan Ha	Jumlah Ha
Karet	629,5400	95,3200	73,4600	3.8400	802,1600
Kopi	198,8600	-	-	-	198,8600
Coklat	-	-	-	-	-
Jumlah	828,400	95,3200	73,4600	3.8400	1,001,0200

Sumber : Kebun Sumber Wadung.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP.) Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung jumlah areal tanaman karet lebih unggul dari tanaman kopi dengan luas 802,1600 Ha, sedangkan tanaman kopi seluas 198,8600 Ha, namun tanaman coklat semakin menurun hingga sekarang disebabkan terkena hama. Kebun Sumber Wadung memiliki luas tanaman pokok sebesar 1,001,0200 Ha.

Berikut tabel pembagian luas tanaman sela, yaitu sengon, dan lada yang terdapat di Kebun Sumber Wadung :

Tabel 1.2  
Tanaman Sela

Jenis Tanaman	Sumber Lanas	Sumber Wadung	Sumber Pakem	Jumlah
Sengon	61,137	644,618	69,735	175,490
Lada	1,396	2,054	1,050	4,500

Sumber : Kebun Sumber Wadung.

Selanjutnya tanaman sela, dapat dijelaskan bahwa Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP.) Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung jumlah areal

tanaman sengon lebih unggul dari tanaman lada dengan luas 175,490 Ha, sedangkan tanaman kopi seluas 4,500 Ha.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan permasalahan pada PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung bahwa kinerja karyawan yang tidak maksimal sehingga target kinerja karyawan belum dicapai,. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting, karena sukses dan tidaknya dalam perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Permasalahan itu terjadi disebabkan karena pemberian *insentif finansial* dan *insentif non finansial* yang tidak tepat, serta kurangnya perhatian oleh atasan dalam memotivasi kinerja karyawan. Target kinerja karyawan yang belum dicapai menjadi permasalahan pada Kebun Sumber Wadung dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting, sehingga peneliti ingin mengkaji ulang tentang *insentif finansial*, *insentif non finansial*, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil akhir yang ingin dicapai adalah memberikan solusi pada perusahaan perkebunan ini dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara maksimal sehingga target bisa dicapai. Di dalam mencapai tujuan perkebunan ini, maka perlu adanya kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berikut tabel kinerja karyawan di PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung :

Tabel 1.3  
Fenomena Kinerja Karyawan

Bagian	Target	Realisasi
Administrasi	100%	95%
Pembenihan	100%	87%
Penanaman	100%	77%
Pemupukan	100%	89%
Perairan	100%	57%
Somasi	100%	86%
Produksi	100%	74%
Penjualan	100%	65%

Sumber : Kebun Sumber Wadung

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ternyata target kinerja karyawan Kebun Sumber Wadung belum bisa dicapai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan realisasi di atas, di bagian administrasi realisasinya mencapai 95%, sedangkan target perusahaan adalah 100%. Oleh karena itu menjadi penting

penelitian ini, guna untuk memberikan solusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai target perusahaan. Hal ini sangat perlu diperhatikan, karena sukses dan tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti ingin menulis tentang **“Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDP. Kahyangan Jember Kebun Sumber Wadung Desa Harjomulyo Kecamatan Silo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *insentif finansial* terhadap kinerja karyawan di PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember?
2. Apakah terdapat pengaruh *insentif non finansial* terhadap kinerja karyawan di PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember?

## 1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *insentif finansial* terhadap kinerja karyawan PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh *insentif non finansial* terhadap kinerja karyawan PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDP. Kahyangan Sumber Wadung Jln. Harjomulyo Silo Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan gambaran nyata dari penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan.
2. Bagi Pihak Universitas  
Penelitian diharapkan dapat menjadikan masukan bagi pihak Universitas, Khususnya Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember dalam mengembangkan kurikulum atau mata kuliah yang lebih baik terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya bagi yang berminat pada permasalahan kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi PDP. Kahyangan Jernber Kebun Sumber Wadung di rnsa m mendatang.

