BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada penghujung abad ke-20, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas territorial negara. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh semua bangsa menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara. Perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi yang akan dihadapi semua bangsa antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: produksi, di mana perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. Hal ini dilakukan baik karena upah buruh yang rendah, tarif bea masuk yang murah, infrastruktur yang memadai ataupun karena iklim usaha dan politik yang kondusif dalam hal ini menjadi lokasi manufaktur global (Efendy, 2009).

Tembakau salah satu sektor pertanian yang paling berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat Jember menjadi komoditas utama kabupaten Jember. Tembakau yang dihasilkan di kabupaten Jember mempunyai nilai jual yang tinggi baik untuk keperluan lokal maupun keperluan ekspor karena tembakau dapat tumbuh hampir diseluruh kabupaten Jember. Sejauh ini kehidupan petani kabupaten Jember didominasi oleh petani tembakau. Sebagian besar tembakau yang dihasilkan oleh masyarakat Jember untuk keperluan ekspor. Tujuan ekspor tembakau Jember adalah Bremen, Jerman, yang digunakan sebagai bahan pembuat cerutu. Sebagai salah satu komoditas ekspor yang memberikan kontribusi kepada perekonomian masyarakat dan juga pendapatan pemerintah daerah, pemerintah kabupaten Jember intensif mengembangkan pertanian tembakau. Pada awalnya strategi pertanian yang diterapkan oleh pemerintah kabupaten Jember untuk meningkatkan produksi

tembakau adalah dengan cara menerapkan strategi pertanian berbasis produksi yang dikenal dengan agroproduksi. Penerapan strategi agroproduksi dalam upaya peningkatan produksi tembakau di kabupaten Jember dianggap mampu meningkatkan jumlah produksi tembakau, sehingga jumlah ekspor tembakau semakin meningkat. PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember merupakan salah satu penopang bisnis perseroan dari perusahaan budidaya tembakau yang dilakukan di kabupaten Jember, Jawa Timur. Di tengah iklim industri yang tembakau yang cukup ketat, perseroan banyak berinovasi untuk menghasilkan tembakau berkualitas tinggi (Karmaji,ST sebagai Asisten Manajer PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember).

Dalam upaya peningkatan produksi tentunya peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Handoko (2007) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mengatur hubungan dan peraturan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya dan terlaksanakannya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Terdapat beberapa fungsi-fungsi MSDM yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawannya, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai. Sumber daya yang terpenting bagi suatu perusahaan atau orgaisasai adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan strategi perusahaan. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya- sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan pembeli atau konsumen. Kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing (Hanggarini, 2012).

Nitisemito (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik (seperti tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), dan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi (seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lilik Khoiriyah (2009) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk mengambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkann. Insentif merupakan suatu factor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menutut Handoko (2001) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan. Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Swasto (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Sedangkan Robbins (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerur individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Sedarmayanti (2011) jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu

menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember yang termotivasi tentunya akan bekerja lebih semangat agar mampu menghadapi persaingan dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember adalah Tembakau TBN. Kondisi nyata yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember, utamanya hasil produksi yang dihasilkan pada tanaman menghasilkan, pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan hasil produksi yang optimal yang tercermin dari data berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil produksi yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember Tahun 2011-2015

TBN																									
URAIAN	TAHUN																								
	2011					2012					2013					2014					2015				
	RENCANA		REALISASI			RENCANA		REALISASI			RENCANA		REALISASI			RENCANA		REALISASI			RENCANA		REALISASI		
	B/K	KG	%	B/K	KG	B/K	KG	%	B/K	KG	B/K	KG	%	B/K	KG	B/K	KG	%	B/K	KG	B/K	KG	%	B/K	KG
OPSTAPEL		547,995					523,140					398,369					520,577					612,497			
EKSPORT		438,440					418,560					318,780					416,462					489,998			
NW	2,013	120,780	26.4	1,927	115,620	2,736	164,160	29.9	2,089	125,340	1,106	66,360	17.4	923	55,380	2,222	111,100	17.2	1,429	71,472	2,391	119,546	19.1	1,873	93,628
LPW	800	48,000	9.0	657	39,420	807	48,420	9.1	635	38,100	664	39,840	12.6	670	40,200	864	43,200	6.2	519	25,958	974	48,704	7.2	703	35,142
PW	1,666	99,960	17.6	1,284	77,040	1,657	99,420	27.0	1,884	113,040	2,184	131,040	37.1	1,969	118,140	2,634	131,700	40.2	3,347	167,353	3,011	150,539	23.8	2,333	116,662
RFU	145	8,700	1.4	104	6,240	141	8,460	1.5	104	6,240	39	2,340	0.6	33	1,980	83	4,150	1.2	100	5,015	177	8,855	1.8	177	8,850
JML	4,624	277,440	54.4	3,972	238,320	5,341	320,460	67.5	4,712	282,720	3,993	239,580	67.7	3,595	215,700	5,803	290,150	64.8	5,396	269,798	6,553	327,644	51.9	5,086	254,282
FILLER	1,610	161,000	45.6	2,001	200,120	981	98,100	32.5	1,358	135,840	792	79,200	32.3	1,030	103,080	1,263	126,312	35.2	1,467	146,664	1,624	162,354	48.1	2,357	235,716
TOTAL	6,234	438,440	100.0	5,973	438,440	6,322	418,560	100.0	6,070	418,560	4,785	318,780	100.0	4,625	318,780	7,066	416,462	100.0	6,863	416,462	8,176	489,998	100.0	7,443	489,998

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi tahun 2011-2015 mengalami fluktuatif tiap tahunnya. Hal ini menggambarkan hasil produk yang dihasilkan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember belum sepenuhnya optimal dan masih jauh dari yang diharapkan oleh

perusahaan. Sedangkan perusahaan menuntut agar hasil produksi terus meningkat pada tiap tahunnya. Kondisi ini perlu di benahi agar target yang di harapkan tercapai dengan salah satu cara memberikan motivasi kepada para karyawan. Namun fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember terkait tentang rencana dan realisasi produksi kebun kertosari menunjukkan bahwa rencana dan realisasi tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi tujuan perusahaan.

Sinungan (2012) semangat kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Semangat kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Hasley (2010) semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar. Semangat kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kedisiplinan karyawan khususnya pada tingkat absensi karyawan hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 tentang tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember bulan Agustus – Desember 2016.

Tabel 1.2 Tingkat absensi karyawan Agustus – Desember 2016 pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk Kerja	Sakit	Ijin	Alfa	Cuti	Total	%
1.	Agustus	192	191	1	-	-	-	1	0,52 %
2.	September	192	192	-	-	-	-	-	0%
3.	Oktob	192	192	-	-	-	-	-	0%

	er								
4.	November	192	189	2	1	-	-	3	1,58 %
5.	Desember	192	190	1	-	1	-	2	1,04 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi untuk akhir tahun masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja. Dari data diatas dari total seluruh karyawan yang berjumlah 192 orang, pada bulan Agustus terdapat karyawan yang absen kerja sebesar 0,52%. Pada bulan September dan Oktober presentasenya turun menjadi 0%. Bulan November menjadi puncak tertinggi dengan presentase 1,58%, sedangkan pada bulan Desember turun menjadi 1,04%. Apabila tingkat kehadiran karyawan meningkat, maka hal tersebut dapat berdampak pada pekerjaan masing-masing karyawan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena ini tidak dapat dianggap biasa, karena terjadi naik turun absensi karyawan yang tidak dapat dipastikan semakin menurunnya ketidakhadiran. Sedangkan pada bulan November mengalami kenaikan absensi drastis. Meskipun pada bulan-bulan lainnya mengalami penurunan absensi ketidakhadiran, namun tetap saja tidak dapat dipastikan akan terjadi penurunan absen secara berkelanjutan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidak puasaan kerja pekerja yang dapat merugikan perusahaan (Robbins,2006). Jika keadaan ini terus dibiarkan maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan pekerja sehubungan dengan semangat kerja karyawan. Manajemen perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang terjadi. Sehingga semangat kerja pekerja dapat dipulihkan kembali.

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan tidak lebih baik dari pada sebelumnya, adapun untuk mengukur semangat kerja itu sendiri itupun cukup sulit namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan indikasi yang timbul pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti pemanfaatannya waktu kerja kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari seringnya keterlambatan kerja serta keterlambatan datangnya waktu *briefing* pagi. Solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus merespon dan memenuhi kebutuhan karyawan. Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi tersebut, karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan yang lainnya disebut sebagai budaya organisasi.

Fenomena yang di jelaskan di atas, memberi peluang bagi penulis untuk meneliti mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. Menuru Pariata Wesra (2013) semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikann, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember?
2. Apakah pemberian insentif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember?
3. Apakah pemberian motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember?
4. Apakah lingkungan kerja, insentif dan motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
2. Untuk menganalisis pemberian insentif pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
3. Untuk menganalisis pemberian motivasi pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja, insentif dan motivasi secara simultan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam tentang lingkungan kerja, insentif, motivasi dan semangat kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu juga memperdalam pengetahuan dari teori-teori dan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dalam bangku pendidikan tinggi. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pemikiran di dalam menjalankan kebijaksanaan serta mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi yang diembannya.
3. Bagi akademisi, penelitian ini berguna sebagai literatur serta sebagai pelengkap bahan pustaka.
4. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan di dalam membahas permasalahan yang sama.