

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia di perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan yang akan mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yaitu mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang jauh lebih mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Siagian (2017) kinerja karyawan adalah evaluasi kerja secara individu maupun kelompok di dalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku di dalam organisasi. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan kepada perusahaan dalam sebuah hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja dilakukan melalui kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Luthans, 2016). Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan harus melakukan beberapa faktor diantaranya yaitu memberikan insentif yang layak, menjaga keselamatan kerja pada karyawan dan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan (Hasibuan, 2016).

Demikian halnya dengan faktor insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif sebagai bentuk motivasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud yaitu pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Insentif menurut Hasibuan (2016) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Adapun pengertian insentif menurut Kasmir (2016) adalah rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja karyawan akan meningkat. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi (Priansa, 2016). Setiap pekerjaan yang memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian sadapan pada PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember perlu mendapatkan insentif yang layak untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa, dkk (2020) yang telah meneliti mengenai pengaruh insentif, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan kerja, mesin, proses pengolahan, tempat dan lingkungan kerja yang aman serta cara-cara melakukan pekerjaannya. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Menurut Kasmir (2016) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar karyawan jangan sampai mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2017). Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja yaitu salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja maupun cedera yang berkaitan saat dalam pekerjaan (Yani, 2012). Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada saat bekerja, dengan menjamin keselamatan kerja perusahaan memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan pemberian lampu senter untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, terutama pada karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember yang melakukan pekerjaan di waktu malam hari, resiko kemungkinkan terjadinya kecelakaan cukup tinggi seperti medan yang curam atau sulit, banyak binatang dan jika cuaca sedang hujan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun dan hal tersebut mengarah kepada hasil produksi yang tidak maksimal. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Dahlan, M.Y *dkk* (2014) pada penelitiannya yang berjudul pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor insentif dan keselamatan kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat dominan dalam kehidupan sehari-hari, namun tidaklah mudah memberikan definisi yang dapat diterima oleh semua pihak. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adapun pengertian komunikasi menurut Arni (2014) adalah proses dalam menciptakan dan menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung antara satu sama lain guna mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan berubah-ubah. Komunikasi yang efektif diperlukan dalam organisasi ketika komunikasi efektif, komunikasi itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik (Kaswan, 2012). Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain, terutama masalah yang berkaitan dengan upah karyawan sadap PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember, jika upah yang di dapat kecil karyawan pasti menuntut dan jika upah yang di dapat besar karyawan akan diam hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterbukaan antara mandor dan karyawan sadap sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Shandy *dkk* (2019) yang telah meneliti mengenai pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Sumbertenggulun Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, diantaranya produksi karet dan kopi. PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember mengharapkan karyawan yang berkinerja tinggi, mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan hasil produksi yang optimal demi mencapai target yang telah di tentukan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Berdasarkan informasi yang di dapat dari salah satu mandor sadap PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember,

produksi karet kualitasnya sangat bagus akan tetapi tidak bisa mencapai target hal tersebut disebabkan oleh absensi karyawan yang tinggi yang berpengaruh kepada hasil produksi yang tidak bisa mencapai target. Faktor lain yang menurunkan kinerja karyawan yaitu pengaruh yang berasal dari lingkungan tempat kerja, rekan kerja yang menurun semangatnya. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan khususnya pada tingkat ketidakhadiran karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember.

1.1 Daftar Presensi Karyawan Bagian Sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember Tahun 2021

| No. | Bulan | Jumlah Karyawan | Kehadiran | Ketidakhadiran |
|-----|-----------|-----------------|-----------|----------------|
| 1. | Januari | 82 | 70 | 9 |
| 2. | Februari | 82 | 74 | 8 |
| 3. | Maret | 82 | 72 | 10 |
| 4. | April | 82 | 73 | 9 |
| 5. | Mei | 82 | 60 | 22 |
| 6. | Juni | 82 | 71 | 11 |
| 7. | Juli | 82 | 65 | 14 |
| 8. | Agustus | 82 | 68 | 12 |
| 9. | September | 82 | 72 | 10 |
| 10. | Oktober | 82 | 69 | 10 |
| 11. | November | 82 | 71 | 8 |
| 12. | Desember | 82 | 73 | 9 |

Sumber : Data PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan selama tahun 2021 cukup tinggi, tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Mei yakni sebanyak 22 orang karyawan yang tidak hadir. Ketidakhadiran setiap bulannya sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Untuk meminimalkan absensi karyawan yang tinggi perusahaan membuat kebijakan berupa pemberian insentif jika karyawan melakukan pekerjaan selama 25 hari dalam 1 bulan maka akan mendapatkan insentif sebesar 25 ribu. Perusahaan mengharapkan dengan pemberian insentif tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan diharapkan target perbulan tercapai.

1.2 Data Produksi Karet PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember Tahun 2017-2021

| No. | Bulan | Tahun 2017 | | Tahun 2018 | | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|-----|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | | Target | Realisasi |
| 1. | Januari | 16.400 | 16.667 | 16.000 | 14.725 | 14.118 | 11.885 | 9.600 | 8.360 | 10.400 | 10.110 |
| 2. | Februari | 16.400 | 17.449 | 16.000 | 14.735 | 14.118 | 14.224 | 9.600 | 8.590 | 10.400 | 10.202 |
| 3. | Maret | 16.400 | 18.918 | 16.000 | 17.884 | 14.118 | 16.245 | 9.600 | 9.130 | 10.400 | 12.760 |
| 4. | April | 18.450 | 18.360 | 18.000 | 18.298 | 15.882 | 15.170 | 10.800 | 9.440 | 11.700 | 12.794 |
| 5. | Mei | 20.500 | 19.765 | 20.000 | 19.640 | 17.647 | 17.640 | 12.000 | 6.218 | 13.000 | 9.365 |
| 6. | Juni | 20.500 | 14.440 | 20.000 | 11.400 | 17.647 | 12.005 | 12.000 | 10.708 | 13.000 | 13.156 |
| 7. | Juli | 20.500 | 16.990 | 12.221 | 18.440 | 17.647 | 17.806 | 12.000 | 11.789 | 13.000 | 8.063 |
| 8. | Agustus | 18.450 | 14.170 | 18.000 | 12.790 | 15.882 | 11.890 | 10.800 | 9.304 | 11.700 | 8.795 |
| 9. | September | 12.300 | 10.965 | 12.000 | 11.127 | 10.558 | 10.690 | 7.200 | 7.641 | 7.800 | 9.705 |
| 10. | Oktober | 12.300 | 10.070 | 12.000 | 11.285 | 10.558 | 8.065 | 7.200 | 8.697 | 7.800 | 9.741 |
| 11. | November | 16.400 | 11.305 | 12.221 | 12.221 | 14.118 | 9.697 | 9.600 | 7.870 | 10.400 | 10.960 |
| 12. | Desember | 16.400 | 14.367 | 11.800 | 10.984 | 14.118 | 12.613 | 9.600 | 11.730 | 10.400 | 12.435 |
| | Jumlah | 205.000 | 183.476 | 184.242 | 173.529 | 176.471 | 157.929 | 120.000 | 109.477 | 130.000 | 128.086 |

Sumber : Data PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dinyatakan bahwa realisasi hasil produksi mengalami peningkatan, walau perusahaan tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan tenaga bagian sadapan atau produksi kinerjanya mengalami peningkatan. Langkah dan upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak terhadap peningkatan hasil produksi yaitu salah satunya dengan pemberian insentif.

1.3 Daftar Penerima Insentif Karyawan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember Tahun 2021

| No. | Bulan | Jumlah Karyawan | Penerima Insentif |
|-----|-----------|-----------------|-------------------|
| 1. | Januari | 82 | 52 |
| 2. | Februari | 82 | 44 |
| 3. | Maret | 82 | 58 |
| 4. | April | 82 | 46 |
| 5. | Mei | 82 | 50 |
| 6. | Juni | 82 | 44 |
| 7. | Juli | 82 | 52 |
| 8. | Agustus | 82 | 46 |
| 9. | September | 82 | 48 |
| 10. | Oktober | 82 | 52 |
| 11. | November | 82 | 45 |
| 12. | Desember | 82 | 54 |

Sumber : Data PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember 2021.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dinyatakan bahwa penerima insentif terbanyak terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 58 orang. Sedangkan sebagian karyawan masih banyak yang tidak menerima insentif yang berarti karyawan tidak mampu bekerja selama 25 hari dalam 1 bulan, hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor lain seperti keselamatan kerja pada karyawan. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada saat bekerja, terutama pada karyawan bagian sadapan PDP Sumbertenggulun yang melakukan pekerjaan di waktu malam hari, resiko kemungkinan terjadinya kecelakaan cukup tinggi seperti medan yang curam atau sulit, banyak binatang dan jika cuaca sedang hujan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dan masih ada saja karyawan yang kurang hati-hati saat bekerja seperti terkena pisau sadap sehingga kinerja karyawan menurun dan hal tersebut mengarah kepada hasil produksi yang tidak maksimal. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor komunikasi, komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi terutama masalah pada upah karyawan sadap. Upah karyawan di dapatkan oleh hasil sendirinya, jika upah yang di dapat kecil karyawan pasti menuntut dan jika upah yang di dapat besar karyawan akan diam, karena yang menentukan hasil itu dari masing-masing perorangan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterbukaan antara mandor dan karyawan sadap sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian insentif, keselamatan kerja dan komunikasi sangat penting dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting terhadap tingkat produktivitas sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Sebagai peneliti terkait kinerja karyawan di PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember menarik untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh insentif, keselamatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Chairunnisa, *dkk* (2020) yang telah meneliti pengaruh insentif, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati dan Mariza (2019) yang telah meneliti mengenai pengaruh keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh insentif, keselamatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember.
2. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Guna mendukung teori yang diperoleh peneliti dan menunjang penelitian terdahulu berdasarkan variabel yang diteliti, dan peneliti berharap dapat memperluas wawasan pengetahuan serta memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan diharapkan penelitian ini bisa dijadikan literatur penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Memberi masukan kepada seluruh karyawan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember bahwa insentif, keselamatan kerja dan komunikasi sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan terutama pada karyawan bagian sadapan.
2. Bagi Akademis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
3. Bagi Peneliti
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.