

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Susan, 2019). Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharap karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena dengan memiliki karyawan kualitas yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2020).

Produktivitas kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019) Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil (output) dengan masukan (input), dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif (Sutrisno, 2020). Produktivitas dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena dalam melakukan suatu pekerjaan yaitu untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Jika karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015). Produktivitas adalah suatu konsep yang berlaku bagi semua sistem, karena produktivitas sangat dibutuhkan pada setiap kegiatan pelaksanaan untuk mengukur seberapa produktif suatu proses yang dihasilkan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja (Fitrianti, 2018). Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Agathanisa & Prasetio, 2018) kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil, berupa uang maupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Diberikannya kompensasi yang seimbang dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan tingkat produktivitas dan berdampak terhadap perilaku karyawan dan sebaliknya, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handaru et al., 2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arulan et al., 2023) mengatakan bahwa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Yopi, 2021). Menurut (Handoko et al., 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan merasa lebih semangat karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap pekerjaan yang karyawan miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Purnami & Utama, 2019).

Penelitian yang dilakukan (Swandono, 2016) mengatakan bahwa, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dengan penelitian (Panjaitan, 2017) juga mengatakan bahwa, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja, keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan karena dampak terjadinya kecelakaan atau kesehatan kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan secara langsung. Menurut (Mangkunegara, 2017) keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari derita, kerugian atau kerusakan di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja yaitu segi dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, terpotong, luka memar, terkilir, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Menurut (Lumenta et al., 2018) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan program yang di buat sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenalkan suatu hal yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Penelitian yang dilakukan (Nasution et al., 2021) mengatakan bahwa, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Indarwati et al., 2021) mengatakan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PTPN XII Kebun Glantangan Jember merupakan salah satu perkebunan besar milik negara yang terletak di Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, Kota Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Salah satu wilayahnya yaitu afd Kalimayang. PTPN XII Kebun Glantangan Afdeling Kalimayang salah satu kegiatannya adalah produksi menyadap karet atau pemungutan hasil tanaman dari kebun. Saat ini PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimayang memiliki 75 pekerja sadapan wajib dan 17 infal (pekerja cadangan). Fenomena permasalahan yang terjadi pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimayang yaitu dalam hasil produksi karet yang terkadang kurang maksimal. Berikut ini merupakan data produksi pekerja bagian sadapan karet pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimayang.

Tabel 1.1 Produksi Pekerja Bagian Sadapan Karet pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kali Mayang Tahun 2017-2022

No	Afd	Tahun Tanam	Jumlah Pekerja Sadapan Wajib	Produksi		Tingkat Produktivitas Pekerja (Kg/Orang)	
				Target/Kg	Realisasi/Kg	1 tahun	per hari
1	KM	2017	80	360.500	350.515	4.381	12,52
2	KM	2018	80	370.000	417.819	5.223	14,92
3	KM	2019	79	450.000	392.831	4.973	14,21
4	KM	2020	78	479.500	477.528	6.122	17,49
5	KM	2021	77	479.000	448.959	5.831	16,66
6	KM	2022	75	474.000	422.379	5.632	16,09

Sumber: Kantor Afdeling Kalimantan PTPN XII Kebun Glantangan Jember, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hasil produksi sadap karet dan tingkat produktivitas Afd. Kalimantan pada tahun 2017-2022 mengalami naik turun dan belum mencapai target. Diketahui dalam 6 tahun terakhir selama 2017-2022 pencapaian produksi karet terbesar yakni pada tahun 2020 dengan realisasi produksi karet 477.528 Kg sedangkan yang terendah pada tahun 2017 dengan realisasi produksi karet 350.515 Kg. Dalam pencapaian produksi karet PTPN XII Kebun Glantangan diperlukan produktivitas kerja pada bagian sadapan karet yang maksimal, sehingga produksi yang dihasilkan oleh pekerja sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan dapat mengalami peningkatan dan harapan terhadap produksi karet PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan dapat tercapai dengan maksimal. Berikut tingkat ketidakhadiran pekerja sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan per bulan 2022.

Tabel 1.2 Rekap Absensi Pekerja Bagian Sadapan Karet pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kali Mayang Per Bulan 2022

No	Bulan	Jumlah Pekerja Sadapan Wajib	Jumlah Hari Kerja	Absensi Rata-rata Per Orang Perbulan			Total
				Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	75	30	6	5	4	15
2	Februari	75	26	1	3	0	4
3	Maret	75	30	0	0	0	0
4	April	75	29	3	4	3	10
5	Mei	75	29	10	40	20	70
6	Juni	75	29	5	2	3	10
7	Juli	75	29	5	12	8	25
8	Agustus	75	30	0	0	0	0

No	Bulan	Jumlah Pekerja Sadapan Wajib	Jumlah Hari Kerja	Absensi Rata-rata Per Orang Perbulan			Total
				Sakit	Izin	Alpa	
9	September	75	29	0	0	0	0
10	Oktober	75	30	0	2	2	4
11	November	75	29	0	0	0	0
12	Desember	75	30	1	2	2	5
Jumlah			350	31	70	42	143

Sumber: Kantor Afdeling Kalimantan PTPN XII Kebun Glantangan Jember, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pekerja sadapan pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan paling tinggi terjadi pada bulan Mei yakni sebanyak 10 orang mengalami sakit, 40 orang izin, dan 20 orang alpa atau tanpa keterangan.

Berdasarkan informasi yang di dapatkan, bahwa upah ditentukan dari seberapa banyak karet yang dapat dikumpulkan oleh masing-masing pekerja sadap karet (sistem borongan). saat produksi sadapan karet melimpah dan berkualitas, maka akan semakin banyak upah yang di dapat oleh pekerja sadap karet begitupun sebaliknya. Perusahaan ini memberikan kompensasi berupa fasilitas rumah dinas dan BHR (Bantuan Hari Raya) kepada pekerja. Pekerja sadapan karet bekerja di malam hari. Dalam melakukan sadapan pekerja menggunakan peralatan-peralatan yang dibutuhkan seperti talang sadap, paku sadap, mangkok sadap, buwl, pisau sadap, dan senter. Dalam melaksanakan sadapan karet, pekerja PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan terkadang masih ada yang kurang hati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, membuat penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam di PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sadapan serta permasalahan yang ada, dan berkaitan dengan judul penelitian yakni "Peningkatan Produktivitas Kerja Akibat Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan K3 pada PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan".

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, hal ini diperlukan agar batasan masalah menjadi jelas sehingga dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Adapun perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan?
3. Apakah K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan
3. Untuk menguji dan menganalisis K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian sadapan PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kalimantan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi berupa masukan bagi PTPN XII Kebun Glantangan Afd. Kali Mayang bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 sangat penting untuk mendorong produktivitas kerja tenaga kerja terutama pada bagian sadapan.
2. Bagi Akademis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti
Hasil penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh secara teoritis selama perkuliahan dan juga memenuhi tugas akhir skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.