

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era Globalisasi seperti sekarang ini persaingan bisnis dapat dikatakan sangatlah ketat, dimana persaingan pada bidang ekonomi tergolong cepat dan mudah mengalami terpaan. Hal itu dikarenakan adanya kebutuhan perekonomian di seluruh dunia yang mana memiliki kecenderungan yang sama dan juga beragam. Dari hal tersebut banyak perusahaan yang dituntut untuk paham akan kondisi disekitarnya. Sistem manajemen yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu dalam perjalanan menuju kesuksesan, setiap perusahaan tentunya menerapkan sistem manajemen yang baik, yang mana hal tersebut diharapkan agar organisasi yang berada di dalam perusahaan tersebut memiliki kejelasan dalam alur kerjanya. Baik dari segi struktur organisasi, prosedur, proses sampai dengan sistematika tujuan dari berdirinya perusahaan tersebut. Sistem manajemen yang baik tentunya tidak lepas dari adanya (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik pula sebagai faktor pendukungnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu dapat dikatakan sebagai suatu proses dalam organisasi atau dapat diartikan sebagai suatu kebijakan (Marnis & Priyono, 2016). Maka dari itu Perusahaan sangatlah membutuhkan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui karyawan sebagai (SDM) Sumber Daya Manusia yang menjalankan seluruh kegiatan dalam suatu organisasi perusahaan. Dalam keterlibatannya, karyawan sangatlah memiliki peran dan pengaruh penting terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Bahkan adanya mesin yang tergolong canggih, tidak akan ada artinya apabila tidak ada keterlibatan karyawan sebagai faktor penggerak dari sisi manual operasionalnya. Adanya keterlibatan karyawan sebagai penggerak operasional perusahaan, tentunya tidak dapat dipungkiri bila mana terdapat banyak sekali unsur-unsur yang mempengaruhi naik turunnya tingkat kinerja karyawan di setiap perusahaan. Dari perihal tersebut perusahaan diharuskan untuk memperhatikan segala unsur-unsur yang dapat menjadikan sebuah hambatan dan permasalahan yang mana kedepannya akan mengganggu dari sisi kinerja karyawan tersebut. Sudah dapat dipastikan bahwasannya setiap perusahaan menginginkan adanya aktivitas operasional yang baik pula, tentunya hal tersebut tidak lepas dari hasil pendapatan ataupun keuntungan yang meningkat pada setiap tahunnya (Arismunandar et al, 2020).

Berdasarkan teori dasar (*Grand Theory*) manajemen sumber daya manusia, dapat dijelaskan bahwasannya apabila setiap perusahaan ataupun instansi ingin meraih sebuah kesuksesan dalam usahanya, salah satu kuncinya ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Permasalahan yang menjadi tolok ukur perusahaan dalam melakukan kegiatan penilaian kualitas kerja karyawan salah satunya yaitu dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri selama karyawan itu melakukan proses pekerjaannya, yang mana hal tersebut sebagai (*Middle Theory*) teori perantara sebagai aspek penilaian kerja dari perusahaan terhadap karyawan yang bersangkutan mengenai kerjanya. Selain itu untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perusahaan melalui penilaian kinerja karyawan, tidak dapat dipungkiri perusahaan juga harus memperhatikan dan memberikan segala hal yang diperlukan guna mendukung kualitas kinerja karyawan

yang baik pula, yang didasarkan terhadap (*Applied Theory*) teori terapan berdasarkan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya seperti, pemberian motivasi kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kewajiban kerjanya, pemberian dan pemerhatian sarana prasarana pendukung produktivitas kerja karyawan dan yang terakhir yaitu adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, sesama pekerja ataupun terhadap karyawan di sub bagian divisi yang berbeda. Semua itu dimaksudkan untuk memperoleh kualitas kinerja karyawan yang lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal itu juga dapat dikatakan sebagai kewajiban perusahaan dalam pemenuhan dasar hak karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu perusahaan diharuskan memiliki perhatian terhadap kesejahteraan karyawan mulai dari mereka berangkat kerja hingga selesai kerja, dimana hal tersebut tentunya akan mempengaruhi dari kesuksesan perusahaan tersebut melalui kinerja karyawan (Purnamasari & Suharto, 2021).

Menurut (Bastian, 2015) kinerja ialah suatu gambaran tentang tingkatan suatu pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut. Kinerja juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber tertentu yang digunakan (input) (Tsauri, 2014). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) menjelaskan bahwasannya kinerja merupakan hasil kerja seseorang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan secara keseluruhan. Dalam melakukan penilaian kinerja harus ditetapkan ukuran penilainya, dengan tujuan untuk menciptakan hasil kerja yang optimal (Umamy, 2021). Disamping itu, terwujudnya kinerja karyawan juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan perusahaan agar dapat mengurangi kerugian dalam suatu perusahaan (Sinaga et al, 2021). Maka dari itu penilai kerja yang efektif guna mendukung terciptanya kinerja yang baik perlu diadakannya aktivitas evaluasi kinerja sebagai upaya untuk mewujudkan kinerja yang optimal dan maksimal (Umamy et al, 2021). Berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan diantaranya adalah pemberian motivasi yang konsisten pada setiap kali adanya kesempatan baik dari pimpinan ataupun dari sesama karyawan, motivasi sendiri dapat diartikan sebagai suatu dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan, dengan tepat dan juga pantang menyerah (Mohyi, 2022). Sedangkan menurut (Robbins, 2018) menyatakan bahwasannya motivasi ialah suatu proses yang mana berhubungan erat dengan usaha seseorang dalam pemberian energi, pengarahan, dan juga keberlanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi berasal dari kebutuhan, dan motivasi mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ada dua jenis motivasi manusia yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari kepala, hati, dan keinginan. Sedangkan motivasi ekstrinsik, sebaliknya, mengacu pada dorongan yang diberikan dari luar (Aminatun et al, 2022).

Terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Maslow dalam (Bari, 2022) bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan untuk bertahan hidup dan mempertahankan dirinya. Setiap manusia dalam memenuhi kebutuhannya tentunya dimulai dari kebutuhan dengan tingkatan yang paling rendah, kemudian baru menengah sampai dengan mencapai tingkatan yang paling tinggi, hal itu tentunya berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dimana dinyatakan apabila suatu

perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang berkualitas tentunya perusahaan harus memberikan kebutuhan akan motivasi kepada karyawan guna peningkatan kualitas kerjanya. Dan sebaliknya apabila kebutuhan akan motivasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong minim ataupun tidak ada sama sekali, maka jangan salahkan apabila kinerja karyawan pada saat itu dapat merosot. Hal tersebut mengingat dengan adanya motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Reskiputri, 2022).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan faktor kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi sendiri merupakan hak yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar mendapatkan imbalan berupa sebuah prestasi kerja yang meningkat (Arismunandar et al, 2020). Sedangkan menurut Schoell et al dalam (Alma, 2018) kompensasi diartikan sebagai segala bentuk gaji atau tunjangan bagi pekerja yang timbul dari pekerjaannya. Maka dari itu pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan kedepannya. Pentingnya kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak akan lepas dengan teori kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow dalam (Bari, 2022) dimana dalam teori tersebut dinyatakan bahwasanya manusia memiliki kebutuhan yang berkaitan akan fisiologis sebagai kebutuhan dasar manusia, hal tersebut berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi, wajar, atau sesuai dengan kebutuhannya, pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang tinggi, sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan dapat menurunkan etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan agar tercipta keharmonisan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan (Yulandri, 2020). Hal tersebut mengingat bahwasannya kepuasan dan kinerja karyawan merupakan faktor penting kinerja pada suatu perusahaan (Handoko et al, 2021).

Disamping itu adanya kelengkapan ataupun ketersediaan sarana prasarana yang memadai sangat mempengaruhi akan kinerja dari karyawan itu sendiri, sarana prasarana menurut Samsudin dalam (Hasanuddin et al., 2022) adalah kemampuan dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar dapat melakukan suatu pekerjaan di bawah sarana prasarananya sebagai suatu tim guna menacapai suatu tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Susetya, 2023) dalam bukunya, sarana didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat dalam melakukan pencapaian tujuan bersama, sedangkan prasarana diartikan sebagai segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang segala kegiatan utama pada suatu perusahaan. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu syarat dalam rangka memberikan suatu hasil kinerja karyawan yang berkualitas, karena aktivitas kerja tidak dapat berjalan dengan lancar dan optimal apabila tidak didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana perusahaan yang mumpuni. Keberadaan sarana dan prasarana di perusahaan perlu dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan utama perusahaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan regulasi sarana prasarana yang ditetapkan oleh pemerintah melalui PERMEN PANRB Nomor 1 Tahun 2021 dan PERMENDAGRI Nomor 7 Tahun 2006. Maka dari itu dapat disimpulkan semakin lengkap dan mumpuni sarana prasarana yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawannya tentunya akan mempengaruhi akan kinerja karyawan yang lebih berkualitas dan unggul (Anandita et al, 2021). Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwasannya harapan karyawan adalah mereka memiliki akses terhadap infrastruktur (sarana prasarana) yang sesuai untuk membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, seorang manajer harus dapat memahami kebutuhan apa saja yang diinginkan karyawan dan aspirasi apa yang dapat dipenuhi guna mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Maryadi et al., 2021).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adanya komunikasi. Komunikasi sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu pemberitahuan informasi dari seorang komunikator kepada seorang audiens, dimana dalam penyampaiannya, terlepas dari dapat atau tidaknya informasi tersebut dimengerti oleh seorang audiens, informasikan tersebut harus di sampaikan oleh komunikator (Mohyi, 2022). Sedangkan menurut Terry dalam (Mohyi, 2022), menyatakan bahwasannya komunikasi itu sebagai suatu “minyak pelumas” yang mana dapat memperlancar suatu aktivitas pekerjaan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu menurut Handoko dalam (Islamiyah et al., 2022) komunikasi dapat diartikan sebagai satu proses dalam pemindahan pengertian dalam sebuah bentuk gagasan ataupun informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan hal terpenting bagi perusahaan khususnya oleh karyawan dalam memproses informasi terhadap aktivitas kerjanya. Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan sesuai dengan teori kebutuhan Maslow dalam (Bari, 2022) yang mana menyatakan adanya kebutuhan sosial berupa komunikasi, dimana hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dinyatakan apabila proses komunikasi baik, maka dapat dipastikan tingkat kemajuan, produktivitas dan kinerja dari karyawan terhadap perusahaan akan berjalan secara optimal dan maksimal, sebaliknya apabila komunikasi mengalami suatu permasalahan maka akan berdampak pada proses kerjanya yang meliputi kinerja dan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Etika dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik, meliputi komunikasi yang baik pula antar pegawai, selain itu cara pegawai dalam melakukan interaksi secara langsung maupun tidak langsung, ataupun melakukan pertukaran pikiran baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya, dan pegawai dengan pegawai, hal ini dapat dicapai dengan mendukung pegawai dalam satu bidang dan bidang lainnya (Wandi, 2022). Terlepas dari besar ataupun kecilnya suatu organisasi dalam perusahaan, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan (Dasmadi, 2021).

Dari pemaparan variabel diatas terdapat gap riset penelitian yang dilakukan oleh (Dasmadi, 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, komunikasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anandita et al, 2021) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan menggunakan sampel jenuh seluruh populasi yang ada. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam-Zam Jombang, komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam-Zam Jombang, fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam-Zam Jombang.

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember atau yang lebih dikenal dengan nama PDP Kahyangan Jember sejak didirikannya pada tanggal 12 Februari 1969 sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 1 tahun 1969, telah banyak menyumbangkan hasil produksinya untuk kemajuan Kabupaten Jember. Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang merupakan anak Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kota Jember bergerak pada sektor perkebunan dengan komoditi terbesar yaitu kopi dan karet. Hal tersebut terbukti dengan persentase potensial lokasi Perkebunan yang ada di Kabupaten Jember yang meliputi Perkebunan Rakyat sebanyak 86,67%, Perkebunan Besar Negara (PTPN) sebanyak 8,55%, Perkebunan Besar Swasta sebanyak 4,36% dan Perkebunan Besar Daerah PDP Kahyangan Jember sebesar 0,42%. Luasan tanaman dan jenis tanaman serta non tanaman yang dikelola oleh Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1  
Luasan Tanaman dan Jenis Tanaman serta Serta Luasan Non Tanaman

<b>Luasan Tanaman dan Jenis Tanaman Yang dikelola:</b>			<b>Satuan Hitung</b>
	<b>Jenis Tanaman</b>	<b>Jumlah</b>	
a	Karet	: 18287940	Ha
b	Kopi	: 16501000	Ha
c	Tanaman lain	: 57960	Ha
	<b>Total Jumlah</b>	<b>: 34846900</b>	Ha
	<b>Luasan Non Tanaman</b>		Ha
a	Hutan Cadangan	: 1647114	Ha
b	Emplasemen	: 489405	Ha
c	Jalan dan Jembatan	: 369200	Ha
d	Curah/Sungai/Sungai Kecil	: 650920	Ha
	<b>Total Jumlah</b>	<b>: 3156639</b>	Ha
	<b>Total Luas Lahan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember</b>	<b>: 38003539</b>	<b>Ha</b>

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Dalam sumbangsihnya terhadap pemerintahan Kabupaten Jember, Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember atau yang lebih dikenal dengan sebutan PDP

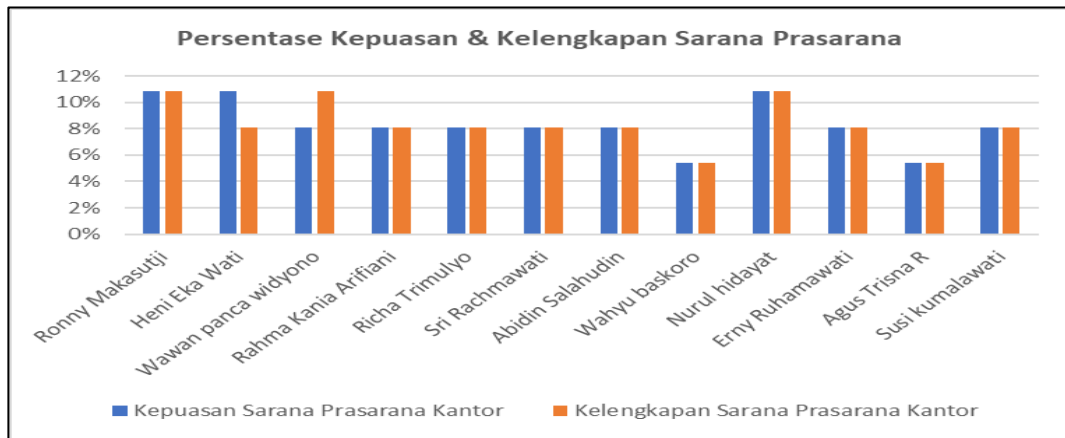
Kahyangan Jember membawahi beberapa kebun yang letaknya berada di Kabupaten Jember, yang mana letak dari perkebunannya tersebut sangat cukup strategis untuk lokasinya. Dalam kepengurusan usahanya Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan Hak Guna Usaha (HGU) sejak tahun 2018. Dalam berjalannya operasional kerja Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember seringkali mengalami beberapa hambatan yang dipengaruhi oleh aspek-aspek tersebut yaitu motivasi, kompensasi, sarana prasarana dan komunikasi. Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara terhadap pihak bagian umum (SDM) Sumber Daya Manusia. Dalam wawancara tersebut peneliti menanyakan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, sarana prasarana dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dimana hasil wawancara sebagai berikut.

Setiap bertambahnya tahun tentunya suatu perusahaan akan mengalami perubahan yang sangat signifikan terhadap hasil kerja karyawannya yang berhubungan erat dengan output (produk) yang dihasilkan Perusahaan tersebut. Hasil kerja karyawan itu sendiri seringkali dipengaruhi oleh beberapa aspek yang ada dalam Perusahaan tersebut. Menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia) mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember pada tahun 2023 ini dapat dikatakan sudah mulai membaik dari pada tahun sebelumnya, dimana pada tahun sebelumnya masih banyak karyawan yang melanggar dan tidak sesuai dengan harapan Perusahaan. Dengan adanya Manajemen baru yang ada dalam Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember menjadikan pemberian motivasi kepada karyawan mulai terarah dan mulai membuahkan hasil yang signifikan. Hal tersebut tidak lepas tentunya dengan adanya penerapan aturan dan kebijakan yang dijalankan oleh Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia), pemberian motivasi itu bisa dikatakan hal yang tidak mudah, mengingat seorang karyawan memiliki karakter yang bermacam-macam. Dalam pemberian motivasi tersebut kepada karyawan, perusahaan selalu melakukan pendekatan terhadap karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut merasa termotivasi dan diperhatikan oleh perusahaan. Walaupun hal tersebut telah dilakukan oleh perusahaan, masih banyak karyawan pada saat ini yang kinerjanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri, sehingga motivasi pada tahun 2023 ini bisa dikatakan masih berjalan secara lambat walaupun telah signifikan membuahkan hasil. Terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai kewajibannya, menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia) mengatakan bahwasannya pada saat ini kondisi perusahaan tergolong kurang baik, sehingga pemberian kompensasi kepada karyawan belum ada tambahan yang lainnya, sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih seputaran dengan gaji, insentif, upah dan juga reward. Hal tersebut mengingat kompensasi yang diberikan perusahaan masih jauh dari aturan undang-undang yang berlaku, artinya untuk pendapatan perusahaan sampai saat ini masih 80%, dan semua karyawan dari tingkatan atas sampai bawah sedikit banyak memahami akan keadaan tersebut. Tapi tidak menutup kemungkinan masih ada beberapa karyawan yang merasa kompensasi yang telah diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka inginkan, sehingga kurang lebihnya dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut seperti halnya dalam penyelesaian kewajiban kerja yang dapat

dikatakan masih tergolong menengah menuju ke arah baik. Selain itu fenomena terkait kompensasi yang terjadi pada tahun 2023 salah satunya adanya demo buruh yang menuntut kejelasan tentang (Upah Minimum Kabupaten) untuk seluruh buruh, BPJS, hak cuti, keselamatan kerja dan banyaknya PHK yang dilakukan sepihak oleh pihak manajerial sebelumnya, selain itu permasalahan akan kompensasi didukung juga dengan fenomena demo pada tahun 2011 yang mana dalam situasi itu buruh menuntut akan naiknya harga sadapan, pengikutsertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK) dan pengangkatan buruh kontrak menjadi karyawan tetap dikantor Direksi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Fenomena kelam terkait kompensasi juga pernah terjadi pada tahun 2013, mengenai Kerjasama Operasional (KSO) Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember dengan investor dari Surabaya yang mana dinilai merugikan perusahaan dan juga menyengsarakan buruh, dimana dalam kerjasama tersebut pihak Direksi hanya dapat menanam tanaman pada pinggiran sungai saja sedangkan pihak investor memiliki kewenangan dalam mengatur penngangkatan, pemberhentian dan penentuan besaran gaji karyawan, atas persetujuan perusahaan, maka dari itu karyawan dan buruh melakukan aksi demo, dimana dengan tuntutan bahwasannya Kerjasama Operasional (KSO) antara pihak perusahaan dan investor tidak menjamin peningkatan keuntungan.

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan adanya sarana dan prasarana sebagai alat pendukung guna tercapainya proses kerja yang diharapkan. Menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia) mengatakan, jika sarana prasarana yang ada dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, bisa dikatakan kurang lebih telah terpenuhi seperti halnya penerapan fingerprint sebagai alat absensi karyawan, kemudian penerapan komputerisasi yang mulai memadahi, walaupun dalam penerapannya masih ada beberapa permasalahan dan kendala terkait hal tersebut. Permasalahan yang sering kali dialami oleh perusahaan dalam komputerisasi seperti halnya penggunaan E-Surat dan beberapa website perusahaan yang belum berjalan secara optimal dan maksimal. Selain itu dikarenakan keadaan perusahaan yang bisa dibilang kurang baik, pemberian dan pemerataan fasilitas baru secara menyeluruh di kantor Direksi dapat dikatakan belum berjalan secara optimal dan maksimal, namun untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan berusaha tetap mengoptimalkan sarana dan prasarana lama (inventaris) sebagai penunjang aktivitasnya walaupun masih ada kekurangan didalamnya. Dengan kata lain bahwa keadaan tersebut tidak menutup kemungkinan dapat terjadi permasalahan terkait sarana prasarana terhadap kinerja karyawan kedepannya, permasalahan akan sarana prasarana yang sempat terjadi pada tahun 2023 ini yaitu kerusakan mesin pengolahan kopi yang tentunya berdampak terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. 1 Persentase Kepuasan dan kelengkapan Sarana Prasarana

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Data yang menunjukkan pentingnya sarana prasarana oleh karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember dapat dilihat pada diagram batang diatas, dimana dalam diagram gambar tersebut menunjukkan tingkat kepuasan sarana prasarana yang tergolong masih belum maksimal dengan rata-rata penilaian oleh beberapa karyawan menunjukkan persentase kepuasan sebesar 8%, dengan persentase paling tinggi 11% dan yang paling rendah sebesar 5%. Sedangkan kelengkapan sarana prasarana di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, berdasarkan diagram gambar diatas menunjukkan bahwasannya kelengkapan sarana prasarana sudah mulai lengkap, namun masih ada beberapa pemenuhan sarana prasarana yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Mengingat bahwasannya hampir 70-80% sarana prasarana di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember merupakan hasil dari inventaris yang mana tentunya biaya perbaikan yang diberikan lebih besar atau lebih banyak daripada harga sarana prasarana itu sendiri. Sedangkan sarana prasarana baru di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember tergolong masih minim dengan persentase sebesar 20-30% saja, maka dari diagram gambar diatas persentase penilaian beberapa karyawan terhadap kelengkapan sarana prasarana yang ada di Perusahaan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, menunjukkan persentase nilai rata-rata sebesar 8%, dengan persentase paling tinggi yaitu 11% dan persentase jawaban paling rendah sebesar 5%. Hal itu menunjukkan masih perlunya peningkatan kelengkapan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan.

Komunikasi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika informasi yang diberikan oleh seorang komunikator kepada audiens jelas dan dapat dimengerti serta seluruh informasi tersebut tersampaikan seluruhnya tanpa ada kendala didalamnya. Menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia) dalam aktivitas komunikasi yang ada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember tergolong transparansi, dalam artian selalu menerapkan keterbukaan terhadap komunikasi baik dari sisi manajerial maupun terhadap karyawan. Permasalahan dari komunikasi yang ada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember adalah miskomunikasi ketika pemberian informasi khususnya dari segi komunikasi vertikal. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terdapat permasalahan baik dari segi komunikasi horizontal maupun diagonal diantara sub bagian instansi yang ada.



Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan yang mana produksinya seperti halnya kopi dan karet yang menjadi komoditas utama pemasukannya. Menurut bapak Rahmad selaku kepala sub. Bagian umum (personalia) mengatakan bahwasannya tolok ukur kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yaitu dibagi menjadi dua, secara prestasi maupun non prestasi. Secara prestasi, pekerjaan yang berada di pabrik yaitu apabila pekerjaan selesai dalam artian pengolahan sesuai dengan target yang ditentukan, tidak adanya produksi yang terbengkalai, target yang sesuai harapan. Selanjutnya secara non prestasi yang berada di kantor Direksi berupa absensi, kehadiran, terselesaikannya laporan-laporan pekerjaan, komunikasi yang baik, hal tersebut yang merupakan tolok ukur keberhasilan karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi persentase tingkat kehadiran karyawan

<b>REKAPITULASI PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN KANTOR DIREKSI PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER BULAN JANUARI-JULI TAHUN 2023</b>					
<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Persentase Hadir</b>	<b>Persentase Tidak Hadir</b>	<b>Total Persentase</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Januari	98%	2%	100%	55
2	Februari	98%	2%	100%	55
3	Maret	98%	2%	100%	56
4	April	96%	4%	100%	55
5	Mei	94%	6%	100%	55
6	Juni	96%	4%	100%	55
7	Juli	94,12%	5,88%	100%	54
<b>Jumlah</b>		<b>674,12%</b>	<b>25,88%</b>	<b>700%</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>96,3%</b>	<b>3,7%</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Tingkat kehadiran karyawan terhadap persentase yang diharapkan oleh perusahaan pada tahun 2023 bisa dikatakan hampir mendekati harapan perusahaan, dilihat dari tabel persentase di atas bahwasannya tingkat kehadiran lebih besar dibanding tingkat ketidak hadiran yang bisa dikatakan lebih kecil daripadanya. Sebagian besar faktor yang mempengaruhi akan tingkat ketidak hadiran karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember adalah izin, cuti, sakit dan penugasan keluar serta pelatihan.

Dapat disimpulkan dengan merujuk pada gambar 1.1 persentase kepuasan dan kelengkapan sarana prasarna dan tabel 1.2 rekapitulasi persentase kehadiran karyawan serta hasil wawancara terhadap pihak personalia Kantor Direksi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, tingkat kinerja karyawan masih dikategorikan belum maksimal, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kasus ini sehingga mempertanyakan apakah yang mempengaruhi karyawan Kantor Direksi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang mengakibatkan tingkat kinerja karyawan belum bisa dikatakan maksimal, maka dari itu penelitian akan dilanjutkan dengan beberapa variabel yang telah disebutkan diatas yaitu pengaruh motivasi,

kompensasi, sarana prasarana dan komunikasi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Sarana Prasarana dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Teori dan bukti wawancara yang dilakukan terhadap bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, serta berdasarkan bukti dari penelitian terdahulu maka terdapat empat pernyataan yang dapat dirumuskan pada permasalahan pada penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
4. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?
5. Apakah motivasi, kompensasi, sarana prasarana dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Untuk menganalisa pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Untuk menganalisa pengaruh positif sarana prasarana terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
4. Untuk menganalisa pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
5. Untuk menganalisa pengaruh motivasi, kompensasi, sarana prasarana dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga wawasan bagi penulis terhadap bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta dapat mempertajam akan penelitian terdahulu terkait objek

penelitian, dan juga diharapkan dapat menjadi kontribusi untuk menambah ataupun mengembangkan literatur-literatur pada bidang manajemen.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi para peneliti yang akan mendatang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu juga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan juga keterampilan dalam berfikir guna menyelesaikan permasalahan yang akan mendatang, sehingga dapat bermanfaat.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dan sebagai bahan evaluasi ataupun tambahan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan untuk mengurangi ataupun menyelesaikan permasalahan akan kinerja karyawan.

### c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi bagi para pembaca. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pembaca dalam melakukan penelitian-penelitian kedepannya.

