

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia negara yang kaya akan sumberdaya alam kekayaan alam yang dimiliki Indonesia ada pada sektor pertanian yang menjadikan negara Indonesia sebagai negara agraris. Sektor pertanian ini merupakan sektor yang mampu menompang perekonomian Indonesia, Pertanian adalah suatu jenis kegiatan produksi yang berlandaskan pertumbuhan dari tumbuh-tumbuhan dan hewan. Era globalisasi yang terjadi di era sekarang ini, menciptakan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi, yaitu menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara responsive, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya sehingga organisasi tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu modal paling penting dalam suatu organisasi yang mampu memberikan dorongan tidak ternilai untuk pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan, et al., (2019).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang strategis dari organisasi. Yang wajib membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya sehingga dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif.berbagai pendapat tentang pemahaman manajemen sumber daya manusia manusia,seperti adanya yang menciptakan *human resources* , adapun yang mengartikan *manpower management*, selain itu ada yang menyamakan antara personal dengan sumberdaya manusia. Tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin lebih tepatnya *human resources management* (manajemen sumber daya manusia). Dengan pengertian sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia untuk memajukan suatu perusahaan atau organisasi.(Prawira et al., 2023).

Sektor dalam pertanian yang mempunyai peran penting dalam perekonomian nasional adalah sektor perkebunan. Sektor perkebunan memiliki kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor, dan penerimaan pajak. Dalam berkembangnya, sektor ini tidak terlepas dari berbagai dinamika lingkungan nasional dan global. Perubahan strategis nasional dan global tersebut mengisyaratkan bahwa pembangunan pada sektor perkebunan harus mengikuti dinamika lingkungan perkebunan. Produk perkebunan dapat disebut sebagai produk yang diperdagangkan secara internasional sehingga mekanisme pasar terjadi di pasar internasional. Perusahaan harus memberikan arahan kepada karyawan agar mampu memberikan kinerja maksimal , hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia yang baik pasti mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, Kinerja adalah fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. (Prawira, et al., (2023)). Perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawannya karena keberhasilan manajemen berdasarkan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dengan kata lain, semakin efektif sumber daya manusia maka semakin efektif perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sonhadi, *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti standar hasil kerja dan target, baik secara kualitas dan kuantitas.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi, Menurut (Prawira et al., 2023) Kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang 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 kinerja karyawan, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan Perusahaan akan terlaksana dengan efektif. banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang di mana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Sonhadi *et al.*, (2020) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara seorang karyawan untuk bisa mengatur dengan baik antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya. Karyawan harus mampu mengatur peran dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun mereka memiliki tanggung jawab dalam dua peran sekaligus yaitu di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Kondisi ini memiliki pengaruh penting bagi kinerja karyawan karena keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja dalam bekerja di perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Tingkat kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Widodo & Yandi, (2022), kompensasi merupakan pemberian gaji dengan tujuan dapat meningkatkan semangat kerja dan memotivasi dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawannya. Diberikannya kompensasi yang seimbang dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan Tingkat kinerja karyawannya akan meningkat. Kompensasi yang rendah akan menurunkan Tingkat kinerja dan berdampak terhadap perilaku karyawan dan sebaliknya, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Jauri *et al.*, 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lainnya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah positif. (Prawira *et al.*, 2023)

lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik menurut Rianda & Winarno (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-bendadan situasi sekitar tempat kerja

sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting karena Lingkungan kerja fisik 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 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 kinerja terhadap pekerjaan yang karyawan miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Rianda & Winarno 2022).

Penelitian yang dilakukan (Suwara et 2023) mengatakan bahwa, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan penelitian (Wangi *et al.*, 2020) juga mengatakan bahwa, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN). Yang terletak di desa Kandangan, Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe salah satu kegiatannya adalah produksi menyadap karet atau pemungutan hasil tanaman dari kebun. Saat ini PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe memiliki 200 pekerja sadapan wajib. Fenomena permasalahan yang terjadi pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe yaitu dalam hasil produksi karet yang terkadang kurang maksimal. Berikut ini merupakan data produksi pekerja bagian sadapan karet pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe.

Tabel 1. 1 Produksi Pekerja Bagian Sadapan Karet pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe Tahun 2021-2023

No.	Afdeling	Tahun	Jumlah Pekerja Sadapan	Produksi		%Thd RKAP
				Target/kg	Realisasi/kg	
1.	KS	2020	200	77.353	80.883	105
2.	KS	2021	200	78.609	81.873	104
3.	KS	2022	200	63.187	74.999	119
4.	KS	2023	200	76.624	61.014	80

Sumber: Kantor Afdeling Sumberjambe PTPN 1 Regional 5 Banyuwangi 2023

Data tabel 1.1 dapat dilihat hasil produksi sadap karet Afd.kebun sumberjambe pada tahun 2020-2023 mengalami naik turun dan belum mencapai target. Diketahui dalam 3 tahun terakhir selama 2020-2023 pencapaian produksi karet terbesar yakni pada tahun 2021 dengan realisasi produksi karet 81.873 Kg sedangkan yang terendah pada tahun 2023 dengan realisasi produksi karet 61.014 kg. dalam pencapaian produksi karet PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe diperlukan kinerja pekerja pada bagian sadapan karet yang maksimal, sehingga produksi yang dihasilkan oleh pekerja sadapan PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe dapat mengalami peningkatan dan harapan terhadap produksi karet PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe dapat tercapai dengan maksimal. Berikut tingkat realisasi produksi karet bagian pabrik PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe

Tabel 1. 2 Tingkat Realisasi Produksi Karet Bagian Pabrik pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe Tahun 2020-2023

Uraian	2020	2021	2022	2023
Luas (Ha)	646,44	646,44	608,34	608,34
Produksi (Kg)	698.131	640.564	518.655	358.477
Protas (Kg/ha)	1.080	991	853	589
Produk Super (Kg)	486.971	478.131	378.515	282.208
Produk Imper (Kg)	211.160	162.433	140.140	76.269
Mutu %	69,75	74,64	72,98	78.72
Curah Hujan	2.838	3.572	6.437	871
Hari hujan	160	155	181	33

Sumber: Kantor Afdeling Sumberjambe PTPN 1 Regional 5 Banyuwangi 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat produksi bagian pabrik pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe diketahui dalam 3 tahun terakhir selama 2020-2023 pencapaian produksi karet terbesar yakni pada tahun 2020 dengan luas 646,44, Protas 1.080 pada tahun 2020. Peningkatan produk super terbesar 486.971 pada tahun 2020 dan produk imper sebanyak 211.160 pada tahun 2020.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, bahwasanya pada musim hujan itu pekerja karet yang melakukan penyadapan yang setiap perminggunya bisa dilakukan 7 hari, ini hanya bisa dilakukan beberapa hari saja perminggunya saat musim hujan. Hasil yang didapatkan itu biasanya ada pekerja karet yang menimbanginya langsung dan ada pula yang tidak melakukan penimbangan. Yang tidak melakukan penimbangan hasil sadapan itu disimpan dulu. Setelah hasil itu cukup banyak barulah dilakukan penimbangan. Tetapi jika memang terdesak dan tidak ada pemasukan lain baru hasil sadapan yang tidak banyak tersebut dijual. dan berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa upah ditentukan dari seberapa banyak karet yang dapat dikumpulkan oleh masing-masing pekerja sadap karet. saat produksi sadapan karet melimpah dan berkualitas, maka akan semakin banyak upah yang di dapat oleh karyawan sadap karet begitupun sebaliknya. Perusahaan ini memberikan kompensasi berupa fasilitas rumah dinas untuk pekerja bagian krani 1, kas & pajak, user fisco, danton dan THR (Tunjangan Hari Raya) kepada semua pekerja. Pekerja sadapan karet bekerja di malam hari, total jam kerja karyawan kurang lebih 8 jam. Dalam melakukan sadapan karyawan menggunakan peralatan-peralatan yang dibutuhkan seperti talang sadap, paku sadap, mangkok sadap, buwl, pisau sadap, dan senter. Pekerja tidak lepas dari masalah yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja fisik, fenomena yang ada dalam melaksanakan sadapan karet karyawan PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe.

Berdasarkan uraian tersebut, membuat penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam di PTPN 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe mengenai seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada peningkatan kinerja karyawan bagian sadapan serta permasalahan yang ada, dan berkaitan dengan judul penelitian yakni "Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe banyuwangi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe banyuwangi?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe banyuwangi?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun dalam penyusunan penelitian ini, penyusunan memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 kebun sumberjambe Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan I Regional 5 kebun sumberjambe Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja I Regional 5 kebun sumberjambe Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan, diantaranya

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi di masa yang akan datang.