

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, yang sangat bergantung pada kualitas individu yang dimilikinya. Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang optimal tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan (Andriani *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengelolaan SDM yang strategis mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, khususnya di era digital. Selain itu, penelitian (Tholib *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa penerapan MSDM strategis berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan. Studi lain oleh (Pahlan *et al.*, 2025) juga mengungkapkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi dan penguatan budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, SDM yang dikelola secara profesional dan berorientasi pada pengembangan kinerja akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu mengelola dan meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai target operasional secara optimal. Produktivitas merupakan indikator penting keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target produksi, menjaga efektivitas proses kerja, serta meningkatkan efisiensi operasional. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan (Rahmawati *et al.*, 2024). Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Produktivitas kerja merupakan aspek krusial karena mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien. Menurut Agus Pahrudin (2013) produktivitas kerja dipahami sebagai cara pandang dan sikap mental individu yang mendorong upaya perbaikan berkelanjutan, di mana kondisi hari ini diharapkan lebih baik daripada hari sebelumnya. Sejalan dengan pandangan tersebut (Qomariah, 2020) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output yang diukur melalui perbandingan antara hasil kerja dengan input yang digunakan. Sementara itu, menurut (Camilus, 2023) produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Nevira *et al.*, 2023) menambahkan bahwa produktivitas kerja juga dapat dipandang sebagai elemen sistem yang berfungsi sebagai input dan output, yaitu pola

pikir, komitmen, serta perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang dimanfaatkan. Dengan demikian, tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem manajemen, serta ketersediaan fasilitas kerja, yang secara bersama-sama menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sejalan dengan pentingnya produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, kompensasi menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan, baik bersifat finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, serta manfaat lainnya yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja (Khasanah, 2023). Kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa dihargai atas usaha dan kinerja yang diberikan, sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut membuat karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indira & Daulay, 2021) pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Khasanah, 2023) pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru menyatakan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Siswandari *et al.*, 2024) Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Beban kerja berkaitan langsung dengan jumlah tugas yang diberikan serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Menurut (Pratama *et al.*, 2024) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat memengaruhi produktivitas karena menentukan sejauh mana kemampuan fisik dan mental karyawan dapat digunakan secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendorong peningkatan fokus, efisiensi, dan pemanfaatan waktu kerja secara maksimal. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh (Ariyanto & Heriyanti, 2023) pada PT. Armstrong Industri Indonesia Departemen Produksi, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Ihalauw *et al.*, 2024) beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada deosen di Universitas Flores Ende. Selain itu, penelitian (Yogi Baskoro, 2021) pada PT. Tanjung baru 63 di kabupaten Tabalong menyatakan bahwa beban

kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *job insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis perorangan yang ditandai oleh perasaan cemas, khawatir dan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan (Guruh *et al.*, 2025). Ketidakamanan kerja dapat muncul akibat ketidakpastian status pekerjaan, keberlangsungan kontrak kerja, peluang pengembangan karier, serta perubahan kebijakan organisasi. Fenomena ini semakin relevan dalam dunia kerja modern yang ditandai oleh persaingan yang ketat, penggunaan sistem kerja kontrak, restrukturisasi organisasi, serta kondisi ekonomi yang tidak stabil. *Job insecurity* dapat memengaruhi produktivitas karena perasaan tidak aman tersebut menimbulkan kecemasan dan stres kerja yang mengganggu fokus, konsentrasi, serta motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang mengalami *job insecurity* cenderung menunjukkan penurunan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada menurunnya sikap kerja positif dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zannah & Arianto, 2021) pada PT Aneka Gas Industri Tbk, yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Lubis *et al.*, 2024) Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Meskipun secara teoritis dan empiris kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Beberapa penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan, sementara penelitian lainnya justru menunjukkan hasil yang berbeda. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja tidak selalu bersifat universal, melainkan dapat dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik karyawan, jenis industri, serta kebijakan manajemen yang diterapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryanti, 2022) pada Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial. Sementara itu, (Pratama *et al.*, 2024) pada penelitiannya di PT. Trigon Scientific Indonesia menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Wibaselpa *et al.*, 2025) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut memperkuat adanya celah penelitian (*research gap*), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja, khususnya pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur berskala besar dengan sistem kerja permanen, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi sektor perkebunan dengan sistem kerja musiman dan fluktuasi produksi yang tinggi. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan variabel kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* dalam konteks buruh pengolah tembakau masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan

mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja pada sektor perkebunan tembakau dengan karakteristik kerja musiman.

Tabel 1. 1 Target Produksi Tenaga Kerja

Aspek	Keterangan
Lokasi Kerja	Gudang Pengolah Sukokerto Ajung Kalisat, PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember
Jam Kerja	07.00–15.00 WIB
Sistem Kerja	Target kerja kelompok
Jumlah Anggota Kelompok	10 orang
Target Produksi Individu	10–40 kg per orang
Target Produksi Kelompok	2 ton 5 kuwintal

Sumber : Data Primer, diolah peneliti 2025 (pra survei observasi dan wawancara)

Produktivitas tenaga kerja di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, khususnya pada Gudang Pengolah Sukokerto Ajung Kalisat, menunjukkan dinamika yang erat kaitannya dengan sistem kerja musiman serta fluktuasi aktivitas produksi. Karyawan bekerja mulai pukul 07.00 hingga 15.00 WIB dengan sistem target kerja kelompok. Setiap kelompok terdiri atas 10 orang, di mana masing-masing pekerja memiliki target produksi sekitar 10–40 kg per hari, tergantung pada jenis pekerjaan dan kondisi produksi. Secara keseluruhan, setiap kelompok memiliki target produksi sebesar 2 ton 5 kuwintal yang harus diselesaikan sesuai dengan jadwal produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Apabila target produksi tidak tercapai, maka sisa pekerjaan akan dibebankan pada hari berikutnya sehingga berpotensi menimbulkan akumulasi beban kerja. Kondisi ini terutama terjadi pada periode puncak produksi ketika volume tembakau yang harus diolah meningkat secara signifikan. Akumulasi pekerjaan tersebut dapat menyebabkan peningkatan intensitas kerja dan menuntut tenaga kerja untuk bekerja lebih cepat agar target kelompok tetap dapat terpenuhi. Sebaliknya, pada periode produksi yang lebih rendah, aktivitas kerja cenderung berkurang sehingga kebutuhan tenaga kerja dan beban kerja menjadi lebih ringan. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja di gudang pengolah dipengaruhi oleh kemampuan pekerja dalam memenuhi target individu maupun target kelompok, serta kondisi produksi yang berubah-ubah sesuai musim dan kebutuhan perusahaan.

Sistem kompensasi yang diterapkan berbasis kehadiran dan jam kerja, bukan sepenuhnya pada capaian output atau tingkat kesulitan pekerjaan. Karyawan yang bekerja hingga waktu istirahat tetap memperoleh upah penuh pada hari tersebut, sedangkan yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktu istirahat tidak menerima upah. Skema ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang fluktuatif dengan sistem penghargaan yang relatif tetap. Di sisi lain, status pekerjaan yang bersifat musiman tidak memberikan kepastian mengenai keberlanjutan kerja pada musim berikutnya, sehingga buruh pengolah tembakau menghadapi ketidakpastian pendapatan dan keberlangsungan pekerjaan.

Selain faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, kondisi tersebut juga diperkuat oleh data produksi dan penjualan yang menunjukkan adanya fluktuasi dari waktu ke waktu, sehingga turut memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Fluktuasi tersebut dapat dilihat secara lebih jelas melalui tabel data di bawah ini, yang menggambarkan perubahan volume produksi dan penjualan dalam beberapa periode serta implikasinya terhadap beban dan stabilitas kerja karyawan.

HASIL PENGEBALAN DAN PENJUALAN GUDANG SK AJUNG TAHUN 2022 SAMPAI 2025

Tabel 1. 2 Produksi Dan Penjualan Tahun 2022 Sampai 2025

PARTY	HASIL										LAKU (B/C)												
	PACKING	BSB I	BSB II	BSB II	BSB II	BSB III	BSB III	BSB IV	BSB V	STG	VE	DOS Santos	STG II	CTG	Mesir	ITI- I	ITG- II	DENTZ	ITI	CTG	JMLH	BLM LAKU	
2022/2023	2,106	445	1,006	54		81				84						49		9	21	1	1,750		
2023/2024	2,335	301	287	4	93	400	20	157		10	6	50	43	29	25	9	101					1,535	
2024/2025	1,638	285	303																			1,112	526

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 produksi dan penjualan tahun 2022 sampai 2025, terlihat adanya fluktuasi kinerja pengolahan di gudang yang mencerminkan dinamika aktivitas kerja buruh pengolah tembakau. Pada periode 2022 sampai 2023 total hasil pengolahan tembakau mencapai sekitar 2.106 dengan total penjualan mencapai sekitar 1,750 . Berdasarkan klasifikasi mutu, penjualan terbesar terdapat pada kategori BSB I sebesar 1.006 dan BSB II sebanyak 445 , sedangkan kategori mutu lainnya menunjukkan jumlah yang relatif kecil. Dimana, kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas pengelolaan dibagian sortasi tembakau berjalan cukup efektif sepanjang periode tersebut. meskipun masih terdapat potensi peningkatan optimalisasi agar selisih antara hasil produksi dan tembakau yang laku dapat diminimalkan.

Periode 2023 sampai 2024, total hasil produksi dan penjualan tembakau meningkat menjadi sekitar 2.335 serta jumlah yang terjual sebesar 1.535, yang menunjukkan bahwa sebagian besar hasil produksi dapat terserap pasar meskipun masih terdapat selisih antara hasil pengembalan dan penjualan. Berdasarkan klasifikasi mutu, penjualan didominasi oleh kategori BSB I dan BSB II, disusul kategori mutu lainnya dengan jumlah relatif lebih kecil. Peningkatan ini menunjukkan adanya intensifikasi kegiatan produksi, terutama pada proses sortasi tembakau. Bertambahnya volume produksi tersebut berimplikasi pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja serta tingginya intensitas aktivitas kerja di lapangan. Sebaliknya, Pada tahun 2024 sampai 2025, hasil produksi dan penjualan gudang menunjukkan total sekitar 1.638 dengan jumlah tembakau yang laku sebesar 1.112, sedangkan 526 karton masih belum laku, yang menandakan adanya penurunan dibandingkan periode sebelumnya. Penurunan volume ini mencerminkan fluktuasi produksi yang dipengaruhi oleh faktor musim dan permintaan pasar. Kondisi tersebut berdampak pada berkurangnya intensitas

kegiatan produksi dan jumlah tenaga kerja. Situasi ini semakin memperkuat tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh buruh pengolah tembakau.

Berdasarkan fenomena penurunan dan fluktuasi produksi yang terjadi di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, sistem kerja yang bersifat musiman, ketidakpastian pendapatan, peningkatan beban kerja pada periode tertentu, serta pemberian kompensasi yang bergantung pada hasil produksi berpotensi memengaruhi stabilitas dan konsistensi kinerja tenaga kerja. Jika kondisi ini tidak dikelola secara tepat, maka dapat berdampak pada menurunnya pencapaian target produksi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan *Job insecurity* terhadap Produktivitas tenaga Kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember“ menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja serta memberikan dasar rekomendasi manajerial yang relevan bagi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor kerja secara efektif dan efisien. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja menjadi indikator penting keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Qomariah, 2020). Secara teoretis, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Indira & Daulay, 2021), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Ariyanto & Heriyanti, 2023), serta *job insecurity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Zannah & Arianto, 2021).

Hasil penelitian terkait ketiga variabel tersebut belum menunjukkan konsistensi. (Suryanti, 2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (Pratama *et al.*, 2024) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, serta (Wibaselpa *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Kondisi ini relevan dengan fenomena empiris di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, khususnya di Gudang Pengolah Sukokerto Ajung, yang menerapkan sistem kerja musiman dengan fluktuasi produksi, variasi beban kerja, sistem kompensasi bulanan berbasis jam kerja, serta tingginya ketidakpastian kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kembali pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja pada konteks industri perkebunan tembakau. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember ?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses ilmiah yang bertujuan untuk mengkaji, menelaah, serta merumuskan solusi terhadap berbagai permasalahan yang terjadi. Dalam pelaksanaannya, tujuan penelitian memiliki peran yang sangat penting sebagai arah dan landasan dalam keseluruhan tahapan penelitian. Penetapan tujuan yang jelas diharapkan dapat menghasilkan kontribusi yang signifikan, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi penerapan praktis dalam dunia nyata. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirumuskan berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang muncul. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Secara khusus, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja buruh musiman pada sektor perkebunan tembakau. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya, terutama yang mengkaji produktivitas kerja dalam konteks sistem kerja musiman dan kondisi produksi yang fluktuatif.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, khususnya Gudang Pengolah Sukokerto Ajung, dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan sistem kompensasi, pengelolaan beban kerja, dan pengendalian *job insecurity* guna meningkatkan produktivitas kerja buruh pengolah tembakau.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada buruh pengolah tembakau mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat mendorong

peningkatan kesadaran akan pentingnya kinerja, disiplin, dan efektivitas kerja dalam mendukung pencapaian target produksi.

3. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, adil, dan berkelanjutan, khususnya dalam pengelolaan tenaga kerja musiman, sehingga dapat menunjang keberlangsungan operasional perusahaan serta pencapaian target produksi secara optimal.

1.4.3 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis berupa bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja, khususnya pada konteks buruh musiman di sektor perkebunan tembakau. Temuan penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan dinamika produktivitas kerja dalam sistem kerja musiman dan kondisi produksi yang fluktuatif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya dalam pengembangan penelitian kuantitatif, penyusunan instrumen pengukuran variabel, serta perumusan hipotesis yang relevan dengan karakteristik organisasi serupa, termasuk pada konteks operasional di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.

