

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia memiliki salah satu komoditas perkebunan yaitu karet yang dimana karet merupakan komoditi yang berkontribusi bagi perekonomian Indonesia. Selain kelapa sawit, kopi, dan kakao, karet merupakan salah satu komoditas perkebunan terpenting di Indonesia khususnya di sentra-sentra produksi karet seperti Sumatera, Kalimantan, dan Jawa Barat, perkebunan karet memberikan sumbangan devisa, menyediakan lapangan kerja, menyediakan bahan baku industri, dan menjadi sumber pendapatan petani karet (Fajar *et al.*, 2018).

Luas areal tanaman karet di Indonesia mencapai 3.726.173 Ha dengan hasil produksi 3.037.348 ton, dimana Perkebunan Karet di Indonesia menurut pengusahanya dibedakan menjadi Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar (PB) dan Perkebunan Besar Swasta (PBS). Ditinjau dari segi produksi karet, Provinsi Aceh memiliki potensi pengembangan tanaman karet yang luas, dimana tahun 2020 luas areal tanaman karet di Aceh mencapai 121.551 Ha dengan produksi 63.854 ton. Perkebunan karet di Provinsi Aceh tersebar hampir di sebagian besar Kabupaten yang ada di Provinsi Aceh salah satunya Kabupaten Aceh Timur. Kabupaten Aceh Timur merupakan salah satu wilayah di Provinsi Aceh yang memiliki keunggulan di sektor pertanian serta juga dikenal sebagai daerah yang memiliki potensi Sumber Daya Alam yang sangat besar. Salah satu hasil pembangunan di sektor pertanian bidang perkebunan komoditi tanaman karet, dimana luas lahan karet di Aceh Timur mencapai 22.520 Ha (BPS, 2020).

Karet merupakan tanaman yang mudah diusahakan dan dapat tumbuh dengan baik di daerah tropis. Tanaman karet merupakan tanaman tahunan dan bisa berproduksi sampai mencapai umur tanaman 25–30 tahun, dengan kapasitas tumbuhan karet maksimum yang dapat ditanam sekitar 476 batang pohon per hektar dan biasanya yang dapat bertahan hidup sekitar  $\pm 450$  batang. Perawatan

tanaman yang utama seperti pemupukan atau pemberantasan hama jarang dilakukan akibatnya produktivitas karet menjadi berkurang (Iskandar, 2018).

Produktivitas adalah nilai atau ukuran daya produktif dan juga dikenal sebagai kombinasi aktivitas dan produksi. Aspek terpenting dari rencana strategis organisasi adalah sumber daya manusia dan seberapa efektif kita menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan kita. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara karena peningkatan produktivitas kerja memerlukan campur tangan manusia. Produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting untuk bisnis perkebunan dari semua ukuran. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja, manajemen perkebunan mampu untuk mengevaluasi rencana, upah, dan harga. Menganalisis dan meningkatkan efisiensi produksi dapat dilakukan dengan mengukur produktivitas (Fajar *et al.*, 2018).

Tabel 1.1 Produktivitas Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Tahun 2016-2021

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Produksi (Kg)</b>	<b>Luas Lahan (Ha)</b>	<b>Produktivitas (Kg/Ha)</b>
2016	603.227	638,99	944
2017	650.805	594,16	1.095
2018	611.185	594,16	1.028
2019	516.300	585,01	882
2020	392.200	585,01	672
2021	311.448	468,59	670

Sumber : Kantor PT. Atjeh Raya Corpindo kebun Alur Buluh, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data produktivitas setiap tahunnya mengalami penurunan. Ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi produksi yang salah satunya adalah karyawan penyadap tanaman karet itu sendiri. Dilihat dari data produktivitas tertinggi yaitu pada tahun 2017 sebesar 1.095 kg/ha, dan penurunan produktivitas yang sangat signifikan yaitu pada tahun 2020 sebesar 210 kg/ha dari tahun sebelumnya.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (Sari, 2018).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil suatu kerja karyawan sesuai dengan apa yang direncanakan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengawasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, fasilitas kerja, beban kerja, absensi kerja, seleksi karyawan dan tingkat perputaran karyawan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor tersebut agar mendorong maksimalnya produktivitas. Produktivitas juga berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia sebagian dari manajemen yang mempelajari aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan (Latif *et al.*, 2019).

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan (Nur Adha *et al.*, 2019).

Pengawasan oleh pimpinan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan tujuan tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Pengawasan kerja yang efektif akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu mengendalikan perilaku dan hasil kerjanya. Pengawasan kerja yang baik dan kohesif akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih produktif dengan kehatian-hatian mengolah bahan baku yang dipercayakan kepadanya (Putra *et al.*, 2017).

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Pengalaman seseorang tentu akan memunculkan potensi orang tersebut (Lengkong *et al.*, 2019).

Premi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Premi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Pemberian premi mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian premi jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya (Ayu *et al.*, 2018).

Perkebunan PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh mempunyai 53 orang karyawan penyadap tanaman karet. Setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda. Sebagai perusahaan yang besar mereka harus bisa dan mampu mengawasi serta memotivasi karyawannya untuk menghasilkan produksi yang tinggi dan bermutu. Dalam kehidupan karyawan PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh, karyawan menginginkan pendapatan yang tinggi guna memenuhi kebutuhan hidup dan karyawan juga harus meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan produksi karetnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan penyadap tanaman karet di PT. Atjeh Raya Corpindo kebun Alur Buluh kecamatan Birem Bayeun kabupaten Aceh Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diambil suatu perumusan masalah yaitu apakah lingkungan kerja, pengawasan, pengalaman, dan premi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengawasan, pengalaman, dan premi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Samudra.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber data atau acuan bagi peneliti berikutnya dalam melaksanakan penelitian sejenis yang lebih kompleks.