

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan baik milik negara maupun swasta mampu mencapai tujuan yang direncanakan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, integrasi berbagai elemen dalam perusahaan, termasuk karyawan, sangatlah penting. Perusahaan diharuskan untuk mengelola karyawan. Sekalipun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak didukung oleh karyawan Anda maka kegiatan Anda tidak akan berhasil. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi karena memerlukan pegawai yang dapat bekerja lebih baik dan cepat.

Hal ini sejalan dengan fakta bahwa akan lebih banyak lahan kelapa sawit yang dikembangkan di Indonesia pada tahun 2015 luasnya mencapai 11,3 juta hektar, dan diperkirakan akan mencapai 11,67 juta hektar pada tahun 2016. Pada tahun 2021 luasnya mencapai 14.456.611 hektar. Tingkat pertumbuhan rata-rata selama periode ini adalah 10,99% per tahun. Perusahaan Swasta Besar (PBS) menguasai 54,94% atau 7.942.335 hektar lahan sawit Indonesia, sedangkan PBN menguasai 4,27% atau 617.501 hektar. Areal seluas 5.896.755 hektar atau 40,79% dari total luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia dikelola oleh Perkebunan Rakyat (PR). (Ditjenbun, 2022)

Di provinsi Riau terdapat PT Indrawan Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan dibidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kabupaten Indragiri Hulu dengan luas kebun kelapa sawit seluas 2000 Ha. Menurut Tambunan (2019), agar karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan seperti pencapaian target produksi, peningkatan produktivitas, dan peningkatan laba maka karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang buruk menyebabkan sulitnya mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja dari karyawan harus tinggi sehingga dapat memberi kontribusi yang bagus seperti dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aspek manusia sebagai tenaga kerja di suatu perusahaan dalam hal untuk mencapai tingkat

kinerja yang baik terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi di dalamnya. Faktor-faktor tersebut salah satu diantaranya ialah gaji, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lainlain sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Dengan diberikan nya dorongan penuh terhadap karyawan panen maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan nya dengan optimal dan penuh semangat. karena apa yang dibutuhkan dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. saat karyawan panen melakukan kesalahan dalam pekerjaan nya namun tidakan dari pihak atasan adalah menyalahkan tanpa adanya pelatihan untuk perbaikan kinerja karyawan nya maka hasil pekerjaan karyawan tersebut akan terus terjadi kesalahan sehingga akan sangat berdampak terhadap perusahaan seperti hasil produksi yang tidak optimal.

Dalam sebuah perusahaan pasti diperlukan karyawan untuk menjalankan perusahaan tersebut, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan paling besar pengaruhnya untuk kemajuan suatu perusahaan terutama pada karyawan panen yang sangat berperan dalam mengeluarkan hasil produksi dari dalam kebun. Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan faktor apasaja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan panen, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Kesejahteraan yang dirasakan karyawan panen akan memberikan kemajuaan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kinerja tumbuh dengan cara sederhana apabila karyawan merasa

tercukupi atas hasil yang ia dapatkan maka karyawan akan berusaha bekerja dengan baik dan rajin untuk perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan para karyawan tersebut maka gaji merupakan salah satu faktor para karyawan panen agar dapat bekerja dengan maksimal terhadap perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menjadi penyemangat karyawan dalam menjalankan tugas nya dengan baik dan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan panen dalam waktu yang akan datang. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi penyemangat karyawan untuk bekerja. Misalnya pada rekan kerja yang atau atasan yang mampu membimbing dan mengarahkan dengan baik setiap karyawan panen dalam menjalankan tugasnya di kebun akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang dijalankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Memahami dan mencaritahu apasaja yang menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan panen dalam meningkatkan kinerjanya. Pertanyaan mengenai bagaimana kepuasan karyawan panen terhadap dukungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

Dari pemaparan diatas, penulis mengangkat judul “ Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen di PT Indrawan Perkasa Kab. Indragiri Hulu provinsi Riau”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang terdapat pada latar belakang, maka rumusan masalah dapat disimpulkan menjadi:

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa ?
2. Apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa ?
4. Apakah motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indrawan Perkasa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT Indrawan Perkasa

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen PT Indrawan Perkasa
2. Menjadi referensi untuk para pembaca yang sedang mencari referensi untuk skripsi mereka.