

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen esensial yang tidak dapat dipisahkan dari kelangsungan hidup suatu organisasi, baik dalam bentuk lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya, SDM adalah individu yang berperan aktif di dalam organisasi, bertindak sebagai perancang strategi, pelaksana kegiatan, sekaligus penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat penting dalam mengelola, memberdayakan, memotivasi, mengevaluasi, dan mengembangkan potensi karyawan. Salah satu aspek yang tidak bisa diabaikan dalam proses pengembangan tersebut adalah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan output kerja yang tercermin melalui aspek kuantitas dan kualitas berdasarkan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diemban dalam kurun waktu tertentu. Pelaksanaan ini dilakukan dengan tetap mematuhi peraturan yang berlaku serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain memberikan gaji, pimpinan perusahaan juga perlu memberikan dorongan tambahan kepada para pekerja agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang bersifat monoton dan berulang secara lebih efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian insentif atau premi, yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi dalam bentuk premi menjadi salah satu metode yang lazim diterapkan (Kadarisman, 2012).

Premi merupakan bentuk penghasilan tambahan yang diberikan kepada pekerja ketika mereka mampu melampaui target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks perusahaan perkebunan, sistem premi bagi tenaga kerja pemanen diterapkan sebagai upaya untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih maksimal. Dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, maka perusahaan pun akan memperoleh manfaat dalam bentuk peningkatan keuntungan (Ghani, 2003).

Salah satu entitas usaha yang beroperasi dalam sektor perkebunan kelapa sawit adalah PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Unit Kebun Pabatu, yang berlokasi di Desa Kedai Damar, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai. Kebun ini mengelola lahan seluas

5.770,07 hektar, yang terbagi menjadi tujuh afdeling tanaman kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini memerlukan tenaga kerja, salah satunya adalah karyawan yang bertugas sebagai pemanen kelapa sawit. Pekerja pemanen memiliki peranan vital dalam menjaga mutu dan kualitas Tandan Buah Segar (TBS), sehingga diperlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam proses pemanenannya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai, ditemukan beberapa indikasi rendahnya kinerja tenaga kerja pemanen. Gejala tersebut terlihat dari adanya pemanen yang datang terlambat, pulang sebelum waktu kerja berakhir, serta tidak mencapai target borongan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan tenaga kerja terhadap imbalan yang diberikan berpotensi menimbulkan dampak negatif, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang, maka pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana pengaruh premi terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dirumuskan untuk:

1. Mengidentifikasi kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Menganalisis pengaruh premi terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi manajemen PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja tenaga pemanen kelapa sawit.
2. Menjadi sumber informasi bagi pemerintah dan instansi terkait dalam merumuskan strategi yang tepat untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan di sektor perkebunan, khususnya dalam kegiatan pemanenan kelapa sawit. Fokus utama diarahkan kepada pekerja yang bertugas memanen kelapa sawit, dengan tujuan agar proses pengumpulan tandan buah segar dapat berjalan secara maksimal melalui peningkatan performa kerja yang sesuai dengan harapan.