

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak persaingan di segala bidang. Hal ini merupakan kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara di dunia. Negara-negara di dunia harus mengerahkan segala faktor ekonomi yang dimilikinya guna menghadapi kondisi tersebut. Namun tidak hanya faktor kemajuan ekonomi global yang mengharuskan semua negara untuk siap menghadapinya, ancaman keterpurukan ekonomi pun perlu diwaspadai semua negara di dunia. Indonesia yang pada akhir dekade tahun 90-an mengalami krisis moneter bahkan krisis ekonomi menyadari betul tentang perlunya kondisi ekonomi yang kuat dan stabil (Syam, 2008).

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Devita, 2017).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia didalamnya (Devita, 2017).

PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih merupakan salah satu unit kebun milik PTPN V yang berkantor pusat di Pekanbaru dengan lokasi kerja di Provinsi Riau. PTPN V merupakan anak perusahaan holding BUMN dari PTPN III yang memiliki nilai-nilai perusahaan AKHLAK yaitu (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolabortif) dan merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang usaha agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengelolaan komoditas Kelapa Sawit dan yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Cude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK) dan pengolahan PK menjadi Palm Kernel Oil/Palm Kernel Meal (PKO/PKM) serta pengembangan industri hilir yang merupakan salah satu holding BUMN yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor Agribisnis yang harus dan terus menerus serta berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PTPN V kebun Tanah Putih (PTPN V, 2020).

PTPN V Kebun Tanah Putih selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan lapangan, untuk mengukur kinerja karyawan lapangan, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, dan kurang baik. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan lapangan PT. Bentuk penilaian kinerja karyawan lapangan yang diberlakukan oleh PTPN V Kebun Tanah Putih dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini (PTPN V Tanah Putih, 2020).

**Tabel 1.1 Bentuk penilaian Kinerja karyawan lapangan PTPN V kebun Tanah Putih Rokan Hilir Tahun 2020**

Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
95 – 100	A	Sangat baik
85 – 94	B	Baik
75 – 84	C	Cukup
<74	D	Kurang baik

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih, Rokan Hilir 2020*

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana persepsi karyawan tetap lapangan terhadap kinerja karyawan, faktor individu, faktor motivasi/organisasi, dan faktor manajemen di PTPN V Tanah Putih?

2. Bagaimana faktor individu, faktor motivasi/organisasi, dan faktor manajemen mempengaruhi kinerja karyawan tetap lapangan di PTPN V Tanah Putih?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah bagaimana:

1. Persepsi karyawan tetap lapangan terhadap faktor individu, motivasi, dan manajemen (organisasi)
2. Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y di PTPN V Tanah Putih.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Sebagai syarat penyusunan tugas akhir bagi penulis dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Tanah Putih
3. Bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuan yang dimiliki dengan kenyataan yang ada dilapangan khususnya usahatani kelapa sawit

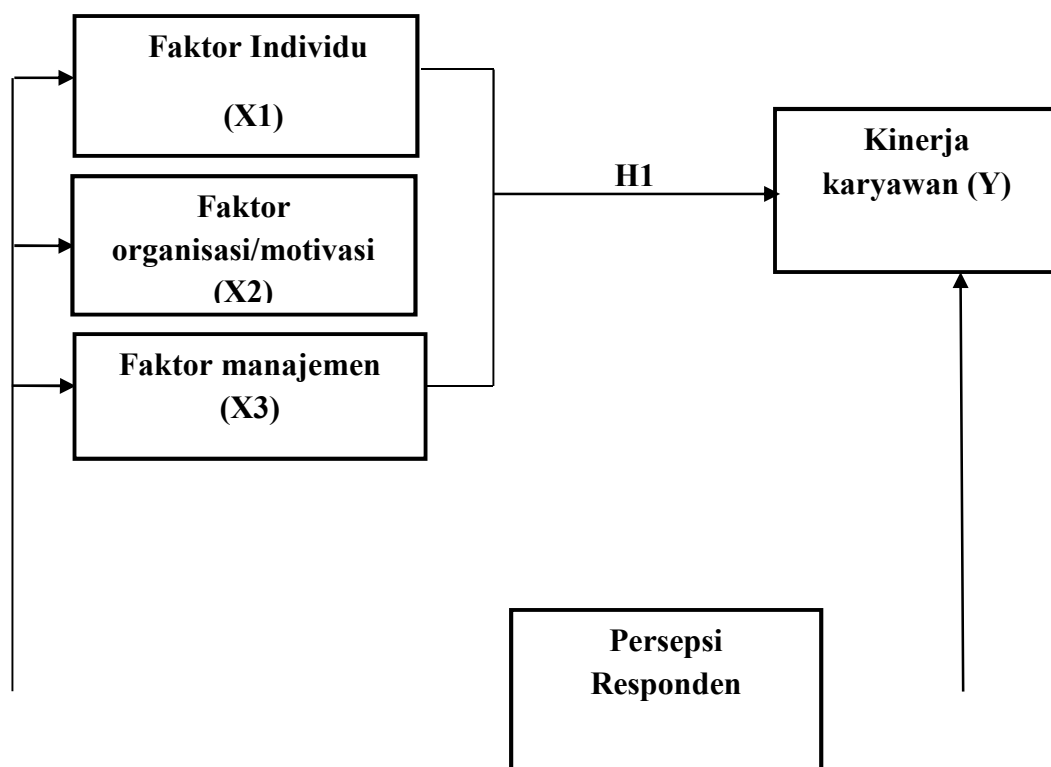
### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Persepsi merupakan ungkapan perasaan seseorang terhadap suatu objek, persepsi karyawan tetap lapangan terhadap kinerja karyawan (Y), faktor individu (X1), faktor organisasi /

motivasi (X2) dan faktor manajemen (X3) merupakan hal yang penting karena dapat mengukur peningkatan kinerja karyawan tetap lapangan PTPN V Tanah Putih.

Berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Simanjuntak (2005) bahwa faktor individu (X1) terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan atau keahlian, faktor organisasi / motivasi (X2) terdiri dari gaji, sarana dan prasarana, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan, faktor manajemen (X3) terdiri dari hubungan kerja, sikap atau gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PTPN V Kebun Tanah Putih.

Adapun skema kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan pada gambar 1.



---

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Tetap Lapangan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih**

## **1.6 Rumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris.

Adapun hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini yaitu :

H1 : Semakin tinggi Faktor Individu, Organisasi/Motivasi, dan Faktor Manajemen maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan lapangan dan begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah faktor individu, organisasi, dan manajemen maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan tetap lapangan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, ,htm,pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2001).

Sedangkan menurut Samsudin (2006) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Sirait (2006) pentingnya sumber daya manusia bagi semua manajer, dapat dilihat dari beberapa contoh, dimana pada saat mengelola pegawai, seorang manajer tidak ingin membuat kesalahan, seperti :

1. Memperkerjakan orang yang tidak tepat pada suatu pekerjaan
2. Karyawan tidak berprestasi memuaskan
3. Menyianyikan waktu dengan interview yang tidak bermanfaat
4. Perusahaan mengajukan ke pengadilan karena adanya kesalahan prinsip
5. Perusahaan terkena sanksi hukum
6. Karyawan merasakan menerima gaji yang tidak wajar dengan harapannya atau prestasi yang diberikannya pada perusahaan
7. Kurangnya pengembangan karyawan

### **2.1.2 Kinerja**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2003).



Menurut Lubis dkk (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2006), merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan.

Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan. Dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan tersebut. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005) yaitu Individu, Organisasi (Motivasi) dan Manajemen.

#### **2.1.2.1 Faktor Individu**

Menurut Simanjuntak (2005) faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam tiga golongan, yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan/keahlian :

##### **a. Pendidikan**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan kinerja karyawan di perlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya (Nurdiansyah, 2015).

#### **b. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja (Puspaningsih, 2004).

#### **c. Keterampilan / Keahlian**

Keterampilan/keahlian kerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa hal dan salah satunya adalah pengalaman kerja. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya (Arisandy, 2015).

#### **2.1.2.2. Faktor Organisasi (Motivasi)**

Organisasi adalah suatu pola hidup menyeluruh, budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia. Budaya kerja adalah suatu

falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud. Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan (Darma, 2005).

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memotivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja. Motivasi merupakan keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan digunakan dalam situasi tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana hal ini dilakukan untuk memenuhi keperluan individu (Febrinawati dkk, 2015).

#### **a. Kesejahteraan atau Gaji**

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap baik material maupun non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki

kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitasnya meningkat. Sedangkan gaji merupakan hak bagi pegawai dan kewajiban bagi institusi untuk membayarnya. Kesejahteraan dan gaji adalah penghasilan seseorang sebagai sarana pemenuhan pokok hidup dalam bentuk uang, barang, dan atau fasilitas lain yang diterimanya akibat suatu tugas pekerjaan yang akan dilakukan atau telah dilakukan sebagai prasyarat agar lebih bersemangat dan lebih produktif. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, maka kepuasan pribadi yang bersangkutan akan terpenuhi. Sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja (Eka, 2015).

#### **b. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan Prasarana merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Menurut Nitisemito (2004), dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan sarana dan prasarana yang menyenangkan bagi karyawan yang dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Contoh sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan lapangan PTPN yaitu angkong, dodos/egrek, gancu, mesin babat dan lain sebagainya, sedangkan untuk prasarana yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan lapangan yaitu rumah, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan pendidikan anak, bahan pangan (sembako) dan lain sebagainya.

#### **c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan baik pekerja yang berada di lapangan maupun yang tidak di lapangan. Karyawan lapangan

biasanya sumber daya manusia yang paling banyak menanggung resiko seperti resiko cuaca (hujan, panas). Ada beberapa hal yang menjadi alasan agar karyawan selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yaitu karyawan yang sehat mampu menjaga reputasi perusahaan, karyawan juga akan lebih sadar dengan bahaya dan resiko di tempat kerja, mengurangi stress yang dirasakan karyawan, meningkatkan performa karyawan, menurunkan angka kerugian perusahaan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mematuhi prinsip corporate social responsibility (CSR) (Ragil, 2013).

#### **d. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan [efek yang baik kepada karyawan](#). Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat [memahami perkembangan perusahaan](#), memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan (Larasati dkk, 2014) .

### **2.1.2.3 Faktor Manajemen**

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Rivai (2005) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapi sekarang (Rivai, 2005).

#### **a. Hubungan Kerja**

Hubungan antar pekerja dengan rekan sekerja sangatlah penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Tingkat kepuasan kerja pekerja akan menentukan hubungan antar pribadi atau rekan kerja yang ditinjau dari: (1) adanya kompetisi yang sehat dilingkungan kerja, (2) sejauh mana pekerjaan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup, (3) kondisi kerja yang baik akan membuat rasa nyaman dalam bekerja, (4) semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya, (5) pekerja dapat bekerja sama dengan orang yang bertanggung jawab (Rahayu, 2019).

## **b. Sikap / gaya kepemimpinan**

**Kepemimpinan** merupakan kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Dalam lingkungan kerja kecil dan besar sangat membutuhkan seorang untuk memimpin eksekutif sebagai menentukan arah mana dan apa tujuan harus dicapai yakni sebuah kesuksesan. Setiap orang mempunyai sebuah gaya dalam kepemimpinan yang berbeda. Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada faktor-faktor ini. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam sebuah kinerja pada karyawan yakni cukup besar, dapat membuat kinerja mereka lebih antusias atau bahkan dapat melonggarkan (Moehariono, 2012).

## **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mereka mendapatkan gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaannya. Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka, hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan bukan hanya menyangkut lingkungan fisik saja namun juga menyangkut

lingkungan sosial. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik (Putra, 2019).

### **2.1.3 Tanaman Kelapa Sawit**

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guinensis* Jack.) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Meskipun demikian, ada yang menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari Amerika Selatan yaitu Brazil karena lebih banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil dibandingkan dengan Afrika. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur diluar daerah asalnya, seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini. Bahkan mampu memberikan hasil produksi per hektar yang lebih tinggi. Kelapa sawit kini telah menyebar di Indonesia, bahkan sebagian besar perkebunan rakyat telah dialih fungsikan menjadi kebun kelapa sawit (Fauzi 2012).

Kelapa sawit biasa ditemukan di daerah semak belukar dengan berbagai jenis tipe tanah seperti podzolik, latosol, hidromorfik kelabu, alluvial atau regosol, tanah gambut saprik, dan muara sungai. Jenis tanah tersebut mempengaruhi tingkat produksi kelapa sawit, dimana produktivitas kelapa sawit diusahakan di tanah podzolik lebih tinggi dibandingkan di tanah berpasir dan gambut. Kelapa sawit kurang optimal jika ditanam di Pulau Jawa karena jenis tanahnya yang kurang sesuai dengan jenis tanah yang mendukung pertumbuhan kelapa sawit. Temperatur optimal untuk pertumbuhan kelapa sawit adalah 24-28°C dengan ketinggian 1-500 mdpl dan tingkat kelembaban 80-90%. Kecepatan angin yang optimal adalah 5-6 km/jam, dimana kecepatan akan membantu proses penyerbukan bunga kelapa sawit. Kelapa sawit membutuhkan curah hujan yang sangat tinggi yaitu sekitar 1500-4000 mm per tahun. Tingkat curah hujan mempengaruhi perilaku pembungaan dan produksi buah sawit, kebutuhan penyinaran kelapa sawit berada pada rentang normal yaitu 5-7 jam/hari. (Fauzi, 2005).



Besarnya produksi kelapa sawit sangat tergantung pada berbagai faktor, di antaranya jenis tanah, jenis bibit, iklim dan teknologi yang diterapkan. Dalam keadaan yang optimal, produktivitas kelapa sawit dapat mencapai 20-25 ton TBS/ha/tahun atau sekitar 4-5 ton minyak sawit. Sebagai gambaran produksi TBS, minyak sawit dan inti sawit berbagai umur tanaman per hektar (Fauzi, 2005).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syam, (2008) dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Karet Crumb Rubber (CR) Perkebunan Sukamaju, PT. Perkebunan Nusantara VIII, Sukabumi”** menyatakan bahwa, kondisi tingkat motivasi umumnya karyawan Pabrik Karet Crumb Rubber (PKCR) Sukamaju saat ini adalah dalam keadaan termotivasi dimana nilai median penilaian responden yaitu 3.8 (cukup termotivasi) untuk karyawan tetap dan 3.9 untuk seluruh karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Devita, (2017) dengan judul **“Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru”** menyatakan bahwa, yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya ada tiga, faktor pertama adalah faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi, faktor ini berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawannya. Akan tetapi dapat dilihat juga faktor individu dengan indikator pengalaman kerja dan lingkungan masyarakat dianggap kurang mempengaruhi. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi, faktor ini mempengaruhi kinerja dengan hasil tinggi. Dan yang ketiga adalah faktor dukungan manajemen faktor ini juga mempengaruhi kinerja dengan hasil tinggi. Akan tetapi jika dilihat secara

keseluruhan indikator terdapat faktor yang kurang mempengaruhi yaitu pengalaman kerja dan lingkungan masyarakat yang berasal dari faktor individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, (2016) dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pisangan, Jakarta”** menyimpulkan bahwa, Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 30 variabel diperoleh 18 variabel dan terbentuk 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Pisangan. Tiga faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut adalah: 1.faktor kepemimpinan 2.faktor upah dan kondisi kerja 3.faktor fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2018) dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Taspen (PERSERO) Cabang Utama Medan”** menyatakan bahwa, Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Pada hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Naryanto, (2016) dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah”** menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar  $2,630 > t$  tabel (2,034) dengan nilai probabilitas 0,013 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penentuan Daerah Penelitian**

Daerah penelitian dipilih secara sengaja (purposive sampling) yaitu di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih, Kecamatan Balai jaya, Kabupaten Rokan Hilir. Peneliti sengaja memilih PTPN V Kebun Tanah Putih karena merupakan salah satu kebun yang memiliki karyawan tetap lapangan yang cukup banyak, sehingga diharapkan data yang diperlukan dapat diperoleh secara akurat.

#### **3.2 Metode Penentuan Sampel.**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap lapangan yang bekerja di lapangan PTPN V Kebun Tanah Putih.

**Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap Lapangan di PTPN V Kebun Tanah Putih 2020**

<b>No.</b>	<b>PTPN V Tanah Putih</b>	<b>Jumlah Populasi (Jiwa)</b>
1.	Afdeling I	25

2.	Afdeling II	24
3.	Afdeling III	22
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>

*Sumber: Kantor PTPN V Kebun Tanah Putih Riau 2020*

### 3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 30 responden secara sengaja dari afdeling yang terpilih dengan rumus:

$$N_i = \frac{N_k}{N} \times n$$

Keterangan:

$N_i$  : Jumlah sampel karyawan tetap lapangan di tiap afdeling

$N_k$  : Jumlah populasi karyawan tetap lapangan dari afdeling terpilih

$N$  : Jumlah total populasi karyawan tetap lapangan dari afdeling terpilih

$n$  : Jumlah sampel responden yang akan dikehendaki ( 30 responden)

Berdasarkan rumus tersebut sebanyak 30 karyawan tetap lapangan yang berada di PTPN V Kebun Tanah Putih yang akan menjadi sampel/responden dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan Tetap Lapangan di PTPN V Kebun Tanah Putih**

No.	PTPN V Tanah Putih	Jumlah Sampel (Jiwa)
1.	Afdeling I	11
2.	Afdeling II	10

3.	Afdeling III	9
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan yaitu tinjauan langsung terhadap karyawan tetap lapangan yang termasuk kedalam data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui kuisisioner yang langsung ditujukan pada karyawan tetap lapangan PTPN V kebun Tanah Putih. Data sekunder diperoleh dari berbagai instansi terkait, dinas perkebunan Provinsi Riau, Kantor PTPN V Tanah Putih. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diolah:

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan dalam bentuk angket, akan ditujukan kepada karyawan tetap lapangan PTPN V Tanah Putih.

2. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil PTPN V Kebun Tanah Putih dan data-data lainnya.

3. Studi Pustaka

Metode ini diperoleh dari literatur, internet, buku dan lain-lain. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi-informasi dari penelitian terdahulu.

### **3.4 Metode Analisis Data**

Metode penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Husaini dkk, 2008). Teknik analisis yang digunakan untuk menyelesaikan ketiga masalah pada penelitian ini yaitu:

#### **3.4.1 Analisis Deskriptif**

Untuk menyelesaikan masalah nomor 1 digunakan Analisis deskriptif dengan metode penelitian kualitatif dan metode kuantitatif yaitu dengan cara menggambarkan dan menjelaskan secara terperinci mengenai masalah yang di teliti berdasarkan data-data yang diperoleh dari laporan penelitian berupa angket atau kuesioner yang telah dikumpulkan. Lalu dianalisa dan dituturkan kembali dengan bentuk kalimat untuk kemudian ditarik kesimpulan. Adapun pengukuran yang digunakan untuk menyelesaikannya yaitu dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban seperti pernyataan sangat setuju (SS) diberikan skor 5, pernyataan setuju (S) diberikan skor 4, pernyataan kurang setuju (KS) diberikan skor 3, pernyataan tidak setuju diberikan skor 2 dan pernyataan sangat tidak setuju diberikan skor 1.

### 3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menyelesaikan masalah nomor 2 digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

<b>Y</b>	=	<b>Variabel dependen (Kinerja Karyawan Tetap Tetap Lapangan)</b>
<b>a</b>	=	<b>Konstanta</b>
<b>b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub></b>	=	<b>Koefisien Regresi</b>
<b>X<sub>1</sub></b>	=	<b>Individu</b>
<b>X<sub>2</sub></b>	=	<b>Organisasi (Motivasi)</b>
<b>X<sub>3</sub></b>	=	<b>Manajemen</b>
<b>e</b>	=	<b>Kesalahan prediksi (error term)</b>

Untuk mengetahui signifikan hubungan koefisien regresi secara parsial, dilakukan uji t. Formulasi hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>0</sub>: Faktor individu, organisasi/motivasi dan manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap lapangan PT. Perkebunan Nusantara V Tanah Putih.

H<sub>a</sub>: Faktor individu, organisasi/motivasi dan manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan lapangan tetap PT. Perkebunan Nusantara V Tanah Putih.

Uji parsial sering disebut dengan uji t (Uji 2 arah) yang mana dengan uji ini apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak dengan ketentuan apabila hasil uji t dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% dengan  $\alpha = 0,05$  jika hasil t-hitung lebih besar

dari t-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, variabel individu, variabel organisasi/motivasi, dan variabel manajemen bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka digunakan Uji Statistik Uji F. Pengujian ini dilakukan dengan uji Statistik F dengan kriteria : Terima  $H_a$  bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan Tolak  $H_0$  bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Dengan menggunakan SPSS 21 akan dilihat pada tabel ANOVA ataupun dengan membandingkan sig. F dengan level of test ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bila sig.  $F \geq \alpha$  dan Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) bila sig.  $F \leq \alpha$ .

Digunakan koefisien determinasi untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### **3.5 Definisi dan Batasan Operasional**

#### **3.5.1 Definisi**

1. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atas semangat kerja



2. Individu merupakan organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.
3. Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.
4. Kinerja dalam [organisasi](#) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan
5. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan
6. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan
7. Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.

### **3.5.2 Batasan Operasional**

1. Penelitian dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih, Rokan Hilir.
2. Waktu penelitian dilakukan bulan Agustus – November 2020.
3. Penelitian yang dilakukan adalah “Analisis Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap Lapangan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih”.
4. Jumlah pengamatan adalah 30 sampel.

