

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pengembangan usaha pertanian merupakan salah satu pilihan yang sangat strategis untuk masyarakat dalam membantu pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Menurut Silitonga (1996), bahwa pertanian merupakan sektor terbesar dalam hampir setiap ekonomi negara berkembang. Sektor ini menyediakan pangan bagi sebagian besar penduduknya, memberikan lapangan kerja, menghasilkan bahan mentah, bahan baku maupun penolong bagi industri yang menjadikan sumber terbesar dalam penerimaan devisa. Sektor bidang pertanian di Indonesia cukup banyak salah satunya adalah perkebunan. Sektor perkebunan Indonesia merupakan kegiatan pertanian yang unggul dan mampu memberikan keuntungan perdagangan yang tinggi. Banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan. Salah satu perusahaan perkebunan tertinggi adalah perusahaan komoditi karet.

Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet terus mengalami peningkatan, hingga tercatat pada tahun 2018 bahwa ada 445 perusahaan karet di Indonesia. Angka tersebut merupakan angka terbesar kedua setelah perkebunan kelapa sawit (BPS, 2018). Jumlah perusahaan yang semakin meningkat mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat berdaya saing tinggi. Salah satu perusahaan yang ingin berdaya saing tinggi adalah PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan komoditi karet terbesar di

Indonesia yang terletak di Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan tersebut memiliki salah satu misi yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan hasil pertumbuhan laba perusahaan.

Kondisi tersebut membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaannya. Para pengelola perusahaan tersebut, sangatlah penting untuk mengetahui perilaku individu sebagai anggota didalam perusahaannya, agar pengelola perusahaan lebih mudah untuk memotivasi dan menggerakkan sumber daya manusia untuk bekerja mencapai kinerja yang tinggi. Melalui kondisi tersebut diharapkan akan dapat meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan ke arah yang dikehendaki (Sarwoko, 2007). Pemahaman ini sangat penting karena kekuatan sumber daya manusia dibentuk dari sifat dan karakter yang berbeda dari masing-masing individu, dimana dapat dituangkan dalam bentuk pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini dapat mendorong perusahaan memajukan kualitas sumber daya manusia dengan menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, dimana dilakukan mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan yang berkualitas sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja merupakan hal penting karena efektivitas ialah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan yang dicapai perusahaan dapat dilihat dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai keberhasilan, perlu didukung dengan memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas sehingga memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan hasil kerja yaitu pengetahuan, sikap, keterampilan, nilai dan kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan hasil kerja yang efektif banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini ditekankan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pengetahuan menurut Serang dan Alias (2018) merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk bidang tertentu dan menjadi domain penting dalam membentuk tindakan seseorang. Berdasarkan pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki akan dapat meningkatkan hasil kerja melalui penyelesaian setiap tugas pekerjaan yang diberikan. Selain itu, sikap dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Fikrie (2017) sikap adalah pola tingkah laku dalam hal perasaan, pemikiran dan tindakan terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya.

Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang dalam mempersepsikan dan menghayati pekerjaan yang dapat berubah seiring dengan waktu. Pemahaman terhadap sikap sangat penting karena sikap akan membantu seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal lain yang penting adalah keterampilan. Serupa dengan pendapat Triton (2009) bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik dan maksimal. Ketiga faktor ini yakni pengetahuan, sikap dan keterampilan berkaitan karena dengan akumulasi

pengetahuan dan keterampilan yang menyatu dalam diri seseorang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan aktivitasnya sehari – hari.

Percampuran tersebut membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja yang dapat diamati dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun berdasarkan hasil observasi sebelum penelitian bahwa pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus masih terdapat permasalahan seperti masih rendahnya efektivitas kerja karyawan (penyadap) dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal permasalahan yang ditemukan yaitu ketepatan waktu yang masih kurang dimana masih terdapat penyadap yang terlambat untuk berangkat menyadap dan mengumpulkan hasil sadapan. Selain itu, penyadap juga dalam mengumpulkan hasil sadapan masih kurang dari target yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diduga terjadi akibat rendahnya perilaku individu yang dimiliki oleh penyadap khususnya pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap terhadap tugas pekerjaannya sehingga memberi dampak terhadap efektivitas kerja penyadap.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan perilaku penyadap dan efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus

2. Menganalisis apakah terdapat pengaruh perilaku penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus.
3. Mendeskripsikan permasalahan tentang penyadapan di PTPN IX Batujamus

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis diharapkan mampu menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori dan praktek langsung pada perusahaan.
2. Bagi perusahaan diharapkan mampu sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan perilaku penyadap dalam meningkatkan efektivitas kerja penyadapnya.
3. Bagi pihak lain diharapkan mampu sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.4. Hipotesis**

1. Diduga secara serempak ada pengaruh pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus
2. Diduga secara parsial ada pengaruh antara pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus