

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ataupun lebih dikenali menjadi Perusahaan Daerah jarang mendapat sorotan publik atau media massa. Ini mungkin karena BUMD kurang diminati untuk menjadi wacana publik. Padahal, banyak aset daerah yang memiliki potensi tinggi jika dikelola dengan baik. Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Kebun Sumberpandan Jember yakni perusahaan daerah yang berada di Kabupaten Jember. PDP Kahyangan Jember menjadi BUMD terbentuk berdasarkan Perda Nomor 1 Tahun 1969 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Perkebunan, yang mengacu terhadap UU Nomor 5 Tahun 1962 mengenai Perusahaan Daerah. PDP Kahyangan Jember merupakan BUMD yang bergerak dibidang perkebunan. Karet, cengkeh dan kopi adalah komoditi yang dibudidayakan oleh PDP Kahyangan Jember.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting didalam usaha menumbuhkan dan memberdayakan perusahaan daerah. Dengan konsistensi mennghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan, maka perusahaan yang dinamis dapat selalu meningkatkan produktivitasnya. Menurut Suwatno & Priansa (2018) sumber daya manusia merupakan aspek yang memiliki potensi terbesar untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sebagai kebutuhan administratif dan pengembangan, perusahaan menggunakan tinjauan penilaian kinerja karyawan. Gaji, Motivasi Kerja, serta Beban Kerja, merupakan faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Suwatno & Priansa, 2018). Masa Kerja serta Pengalaman Kerja juga memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Sumarni, 2004).

Gaji akan diberikan kepada setiap karyawan atas usaha yang telah mereka lakukan. Gaji adalah bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan terhadap karyawan. Gaji merupakan aspek potensial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena gaji berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan yang menjadi pendorong semangat karyawan. Gaji yakni suatu faktor dimana sangat penting

untuk karyawan, sebab bagaimanapun juga gaji bagi karyawan merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja jika mendapatkan imbal balik berupa gaji. Menurut Suwatno & Priansa (2018), masalahnya adalah bagaimana menetapkan gaji bagi karyawan dengan cara memastikan bahwa karyawan telah puas akan gaji yang diterima dan pekerjaan yang mereka jalankan untuk perusahaan sejalan dengan tujuan dan harapan perusahaan. Menurunnya kualitas kerja karyawan yakni bagian permasalahan yang dihadapi oleh PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Jember saat ini. Hal ini dikarenakan karyawan menerima penurunan gaji sebesar 30% dari standart gaji yang telah ditetapkan. Karyawan yang menerima penurunan gaji adalah karyawan tetap fungsional dan karyawan tidak tetap borongan serta harian lepas. Akibat pandemi anggaran pemerintah mengecil atau menurun sehingga gaji karyawan juga menurun. Sesuai dengan hasil penelitian Anggun (2018), gaji sangat penting karena dengan gaji, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan akan dapat bekerja lebih baik. Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni salah satu unsur yang memengaruhi suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui pemberian daya dorong kepada karyawan dimana membuat, memelihara dan menyalurkan perilaku para karyawan agar bersedia melakukan pekerjaan sesuai keinginan perusahaan, daya dorong tersebut disebut sebagai motivasi (Suwatno & Priansa, 2018). Karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan serta pemikiran berbeda, kemudian perusahaan berharap karyawannya bisa bekerja secara profesional dengan kinerja kuat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan sangat termotivasi untuk bekerja. Hasil penelitian Andi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, beban kerja berdampak langsung sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja karyawan karena memungkinkan mereka untuk mengukur besarnya

pengaruh terhadap kinerja mereka. *Overstress* bisa terjadi saat beban kerja terlalu berat, sedangkan kejenuhan bisa terjadi saat beban kerja terlalu rendah. Menurut Rolos et al. (2018), terdapat ikatan antara beban kerja karyawan dengan kinerjanya, beban kerja terlalu tinggi akan menghasilkan kerjaan yang buruk. Jika dijelaskan bahwa kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan. Asriani (2018) mengatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan terpengaruh oleh masa kerja dan pengalaman kerja. Masa kerja serta pengalaman kerja berkorelasi positif. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu diperlukan oleh karyawan untuk mencapai hasil atau kinerja yang maksimal. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sebanding dengan mereka yang memiliki pengalaman kerja yang luas. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih maksimal dengan bertambahnya pengalaman kerja karyawan. Masa kerja yang dijalani karyawan menghasilkan pengalaman didalam dunia kerja, dimana kemudian memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawannya (Sumarmi, 2004 : 23). Hasil penelitian Jayanti & Dewi (2021) menyatakan bahwa masa kerja serta pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti ingin membuktikan variabel gaji, beban kerja, motivasi kerja, masa kerja, serta pengalaman kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor dimana memengaruhi kinerja karyawan di PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Jember yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui latarbelakang yang sudah dijelaskan, sehingga menghasilkan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember?
4. Apakah Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember?
5. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian didasari bagaimana masalah yakni:

1. Untuk menjelaskan apakah Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember
2. Untuk menjelaskan apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember
3. Untuk menjelaskan apakah Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember
4. Untuk menjelaskan apakah Masa Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember
5. Untuk menjelaskan apakah Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian ini yakni:

1. Untuk PDP Kahyangan Kebun Sumberpandan Kabupaten Jember

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan pada perusahaan menjadi bahan evaluasi supaya dapat mengembangkan kinerja karyawan hingga tujuan perusahaan bisa dicapai.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti untuk menganalisis serta dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharap mampu menjadi referensi atau bahan panduan yang dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk menjalankan penelitian sejenis ataupun mengembangkan penelitian lebih lanjut.