

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kakao (*Theobroma cacao L.*) dikenal sebagai komoditas pertanian yang berperan penting bagi Indonesia. Komoditi ini selain menjadi penghasil devisa negara, ia juga memberi dampak positif pada perekonomian petani serta masyarakat sekitar. Menurut Rohmah (2022:20), perkembangan luas area kakao di Indonesia sempat mengalami penurunan pada periode tahun 2013-2022. Pada tahun 2013, luas area kakao Indonesia mencapai 1,74 juta ha, kemudian tahun 2022 turun menjadi 1,48 juta ha. Untuk mengatasi masalah tersebut, pemerintah melalui Ditjen Perkebunan Kementerian Pertanian melakukan kegiatan perluasan tanaman kakao ditahun 2022 sebanyak 330 ha yang tersebar di beberapa daerah terutama di Jawa Timur tepatnya kota Blitar, Trenggalek, Jember dan Banyuwangi.

Kabupaten Banyuwangi sudah sejak dahulu terkenal menjadi penghasil coklat terbaik dunia. Berdasarkan data dari Dinas Pertanian dan Pangan (2021), luas panen perkebunan besar pada komoditas kakao tahun 2021 tercatat sebesar 4289,53 ha dengan jumlah produksi 3133,11 ton. Perluasan area kakao membuat masyarakat setempat lebih bersemangat untuk meningkatkan produksi biji kakao mentah dari tahun ke tahun sehingga memicu munculnya berbagai sentra pengolahan biji kakao. Proses pengolahan tersebut dirasa sangat kompleks dan melibatkan banyak tahapan mulai dari pemanenan hingga penyimpanan agar menghasilkan produk akhir yang berkualitas baik sesuai standar pasar domestik maupun pasar Internasional. Terdapat beberapa perusahaan seperti PT Indo Cocoa, Cahaya Kakao Indonesia (CKI), PT Sangraja Indah Alam dan PTPN XII Kendenglembu yang juga membuka fasilitas produksi atau pabrikasi untuk mengolah biji coklat mentah hingga produk jadi berkualitas tinggi.

PT. Perkebunan Nusantara XII atau yang disebut dengan PTPN XII salah satu bentuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perseroan

Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. PTPN XII didirikan sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang agrobisnis dan agroindustri. Perusahaan yang terletak di Desa Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi tersebut memiliki fokus industri pada pengolahan hasil perkebunan komoditi kakao. Perusahaan ini mengolah biji kakao basah menjadi biji kakao kering siap kirim dan produk coklat siap konsumsi. Produk olahan tersebut melalui beberapa tahapan proses mulai dari pemanenan hingga pengolahan dalam proses pabrik.

Proses pabrikasi sendiri dinilai sebagai langkah penting dalam rantai nilai kakao yang melibatkan konversi biji kakao menjadi produk setengah jadi hingga produk jadi. Proses pengolahan komoditas kakao tersebut tentu tidak terlepas dari pentingnya keterampilan teknis serta peralatan yang modern agar dapat menghasilkan rasa dan aroma yang optimal. Industri pabrikasi kakao saat ini sangat bergantung pada tenaga kerja ahli dalam bidangnya sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mengelola proses produksi dari awal hingga akhir. Tenaga kerja atau biasa disebut karyawan umumnya memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pentingnya peran karyawan diungkapkan dalam kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi pengelolaan SDM sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lain. Maka dari itu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018:975). Dalam sistem pengendalian manajemen, hal ini berkaitan dengan manajemen kinerja dengan pemberian penghargaan atau *reward* serta adanya pemberlakuan sistem *punishment* kepada karyawan.

Putri Kentjana & Nainggolan (2018:977) menerangkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* tersebut merupakan salah satu contoh dari manajemen penilaian kinerja karena melibatkan pemberian penghargaan kepada karyawan untuk hasil yang memuaskan serta pelaksanaan kebijakan hukuman guna

pendisiplinan karyawan. Namun pemberian *reward* dan *punishment* masih dianggap remeh dan tidak dihiraukan karena dirasa belum berpengaruh terhadap diri karyawan. Pada kenyataannya hal tersebut tetap perlu dilakukan oleh perusahaan agar dapat memotivasi karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja serta sebagai penalti atas prestasi yang berdampak pada keberhasilan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan sebagai penunjang tercapainya tujuan dan visi misi perusahaan, namun terkadang justru dapat menyebabkan para karyawan mengalami tekanan akibat tingginya target yang harus dicapai dan persaingan antar pekerja.

Saturi (2022) berpendapat bahwa keadaan yang seperti itu biasanya dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, dimana seorang karyawan akan mengalami kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan kinerjanya menurun maka akan mengalami kerugian. Dari penjelasan tersebut diharapkan perusahaan mampu menjaga dan memelihara dengan baik kinerja karyawan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil survey keluhan yang terjadi di Pabrik PTPN XII Kendenglembu, dimana para karyawan mendapatkan perasaan tertekan akibat ketidaksesuaian penghasilan dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, pengakuan mengenai kejanggalan pemberlakuan hukuman yang hanya dianggap sebagai formalitas saja sehingga menyebabkan para karyawan melakukan pekerjaan hanya sebatas mengisi waktu kosong. Menurut informasi dari beberapa karyawan, permasalahan yang sedang dialami perusahaan saat ini yakni sedang menurunnya produktivitas kerja para karyawan yang didasari oleh berbagai keluhan terkait tekanan, ketidak tegasan pemberlakuan aturan hingga ketidaksesuaian upah pada beban yang diberikan. Oleh karena itu, disusun penelitian ini guna menguji serta menganalisis pengaruh dari pemberian *reward*, *punishment* dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Fokus penelitian pada produktivitas kerja karyawan ini nantinya diharap memiliki peran penting dalam membangun karakteristik industri perkebunan yang unik.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah *reward*, *punishment*, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah *reward*, *punishment*, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh *reward*, *punishment*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi
2. Menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh *reward*, *punishment*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi
3. Menguji dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik di PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan yang terkait dengan penelitian ini dapat memberikan ide-ide baru dalam proses perbaikan dengan mempertimbangkan pengaruh *reward*,

punishment, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik PTPN XII Kendenglembu Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Serta dapat membantu perusahaan melalui pemberian berbagai saran dalam penyelesaian masalah.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis dapat berguna sebagai upaya menambah wawasan dan pengalaman dalam pengaplikasian teori yang didapat selama kuliah pada kondisi nyata di lapangan. Serta dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh *reward*, *punishment*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan sumbangan wawasan atau sebagai referensi dengan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia