

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari aktivitas manajemen yang sangat penting sebagai proses dari aktivitas organisasi (Derek, Laura, Stephen, 2017). Manajemen sumber daya manusia mencakup segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk mencapai keuntungan kompetitif dalam sebuah organisasi (Adrian Wilkinson, Tom Redman, 2017). Ketercapaian keuntungan kompetitif tercermin dari kontribusi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Macke & Genari, 2019).

Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dapat membuat sumber daya manusia dalam organisasi memberikan fungsinya dengan baik dan mencapai tujuannya (Haddad et al., 2019). Sumber daya manusia berfungsi secara produktif efektif, dan efisien akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Safitri & Gilang, 2019).

Produktivitas kerja masih menjadi perhatian dibidang manajemen sumber daya manusia, karena produktivitas kerja dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan perusahaan sebagai ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi serta daya saing dari suatu perusahaan (Buallay et al., 2021; Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, 2019; Zakaria et al., 2017). Daya saing yang terjadi memaksa pegawai untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif, hal inilah yang mendorong perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia untuk mengamankan keberadaan mereka sehingga pegawai dilihat sebagai faktor penentu tindakan kreativitas dan inovasi menjadi tindakan yang mengarah pada tujuan perusahaan (Irdawansyah, 2022).

Produktivitas kerja pertama kali muncul dan diteliti pada tahun 1766 dalam suatu makalah yang berjudul *The School of Physiocraft* oleh Francois Quesnay seorang ekonom Prancis (Sutiyono, 2006). Penelitian mengenai produktivitas kerja selanjutnya telah banyak dilakukan di dunia diantaranya di Negara China (Bao & Nizam, 2015), Kenya (S. D. Ajayi, 2015), India (Amutha, 2015) (Anitha & Ashok

Kumar, 2016), Malaysia (Jafari & Tehran, 2017), Iran (Ahmed & Assistant, 2017), Sudan (Eliphas & S, 2017), Tanzania (Romi et al., 2018), USA (Rotea et al., 2018), Romania (Shahar Austrian Ichak, 2019), Afrika (Ritsri & Meeprom, 2019), Thailand (Priyadarshini & Sinha, 2020), Nigeria (Althawadi et al., 2020), Georgia (S. Ajayi, 2020), Ghana (Paresashvili et al., 2021), Srilanka (Gamage & Wickramaratne, 2021), Indonesia (Endaryono et al., 2020).

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas kerja yang rendah (Sedarmayanti, 2018). Permasalahan rendahnya tingkat produktivitas kerja di Negara Indonesia salah satunya pada sektor publik. Sektor publik umumnya mencakup lembaga pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan negara memiliki peran untuk memenuhi kepentingan umum, sehingga perusahaan harus dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas kerja yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan (Sedarmayanti, 2019). Beberapa penelitian terdahulu ditemukan terdapat permasalahan produktivitas di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi pada 12 klaster, yaitu patungan/minoritas (Ningsih et al., 2017), subklaster danareksa (Fahmi & Saputri, 2019), jasa asuransi dan dana pensiun (Anggraini, 2020), jasa logistik (Putri & Irfani, 2020), jasa keuangan (Ikhwana & Anggraini, 2021), jasa infrastruktur (Fajarwati et al., 2021), jasa pariwisata dan pendukung (Dhyan et al., 2021), industri mineral dan batubara (Rini, 2011), industri kesehatan (Madini & Aisyah, 2019), industri energi, minyak, dan gas bumi (Dheazir Nazila Hassan et al., 2021), industri pangan (Kurniati & Mardianti, 2021), serta industri perkebunan dan kehutanan (Aris, 2021).

Permasalahan mengenai produktivitas kerja di BUMN (Badan Usaha Milik Negara) industri perkebunan dan kehutanan terjadi juga pada yang bertanggungjawab mengelola sumber daya hutan, sehingga perwujudan tujuan perusahaan harus terbukti dengan peningkatan produktivitas kerja dimana pegawai antusias terhadap pekerjaannya (Dai & Qin, 2016; Sung, 2017). Permasalahan produktivitas kerja di Perum Perhutani KPH (Kesatuan Pemangkuan Hutan) Garut

juga dapat dilihat pencapaian produktivitas kerja pegawai. Data pada Tabel 1.1, menunjukkan hasil data produktivitas kerja pegawai selama lima tahun.

TABEL 1.1
HASIL DATA PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PERUM PERHUTANI KPH GARUT

Tahun	%
2017	71,06
2018	88,26
2019	89,65
2020	76,31
2021	70,85

Sumber: Subseksi SDM, dan Umum Perum Perhutani KPH Garut

Produktivitas kerja pegawai Perum Perhutani KPH Garut mengalami fluktuasi di lima tahun terakhir, dimana pada tahun 2017 produktivitas kerja pegawai mencapai 71,06% di tahun 2018 naik menjadi 88,26%, ditahun 2019 mengalami kenaikan kembali menjadi 89,65%, sedangkan pada tahun berikutnya ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi 76,31% dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi 70,85%.

Indikasi permasalahan produktivitas kerja di Perum Perhutani KPH Garut dapat diketahui dari tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan baik secara kualitas atau kuantitas (Edy Sutrisno., 2009; Abdul Basit et al., 2018; Ifeyinwa, 2020). Data pada Tabel 1.2, menunjukkan hasil produksi dan capaian getah pinus Perum Perhutani KPH Garut.

TABEL 1.2
HASIL DATA PRODUKSI GETAH PINUS
PERUM PERHUTANI KPH GARUT

Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	%
2018	1.837.930	1.714.766	93
2019	1.837.928	1.589.597	86
2020	1.838.037	1.367.013	74
2021	1.849.199	1.355.765	73

Sumber: Subseksi Produksi, dan Pembinaan TPK Perum Perhutani KPH Garut

Permasalahan rendahnya produktivitas kerja di Perum Perhutani KPH Garut terlihat pada hasil kerja yang dicapai pegawai secara kuantitas tidak memenuhi target kerja yang tentukan oleh perusahaan dalam empat tahun terakhir, yaitu di

tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021. Produksi getah pinus salah satu kegiatan produksi yang ada di Perum Perhutani Garut di empat tahun terakhir realisasi tidak mencapai target produksi dan mengalami penurunan dari hasil yang dicapai 93% pada tahun 2018 menjadi 86% pada tahun 2019, mengalami penurunan menjadi 74% ditahun 2020, dan mengalami penurunan kembali ditahun 2021 menjadi 73% menunjukkan tingkat produktivitas kerja Perum Perhutani KPH Garut rendah.

Persaingan perusahaan yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dihadapkan kepada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Peran pegawai sangat penting dalam berjalannya keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Lestari et al., 2021). Produktivitas kerja menunjukkan jumlah dan kualitas dari tampilan kerja pegawai yang dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Muryadi, 2018).

Indikasi permasalahan produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi dan diukur oleh faktor kehadiran pegawai yang mencerminkan semangat kerja, setiap kegiatan perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal tanpa adanya pegawai, sehingga jika kehadiran rendah maka membuat kegiatan perusahaan akan terhambat dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Edy Sutrisno., 2009; Prahasti & Wahyono, 2019; Suherman, 2020). Data pada Tabel 1.3, menunjukkan rekapitulasi kehadiran pegawai Perum Perhutani KPH Garut.

TABEL 1.3
HASIL DATA REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI
PERUM PERHUTANI KPH GARUT

Tahun	Kehadiran (%)
2018	72%
2019	79%
2020	73%
2021	71%

Sumber: Subseksi SDM, dan Umum Perum Perhutani KPH Garut

Kehadiran pegawai di Perum Perhutani KPH Garut mengalami fluktuasi di empat tahun terakhir, dimana pada tahun 2018 kehadiran mencapai 72% di tahun 2019 naik menjadi 79%, ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi 73%, dan

mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 menjadi 71%. Terlihat pada Tabel 1.2 kehadiran pegawai Perum Perhutani KPH Garut mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir.

Grand theory yang digunakan untuk mengatasi masalah produktivitas kerja ini terdapat dalam teori manajemen sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2018a:8). Menurut Bambang Kusriyanto (1991:2) dalam Senen et al., (2018) mengemukakan permasalahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, dan distribusi. Sedarmayanti (2018b) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan iklim kerja, sarana produksi, Menurut Sutermeister (1976) dalam Sedarmayanti (2018a:83) terdapat 32 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, diantaranya kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja sosial serta penghargaan.

Sedangkan berdasarkan beberapa penelitian lainnya, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*), kerjasama tim (*teamwork*), pelatihan (*training*), kepemimpinan (*leadership*), lingkungan kerja (*work environment*), disiplin kerja (*work discipline*), motivasi (*motivation*), penghargaan (*reward*), beban kerja (*workload*), pengalaman kerja (*work experience*), stres kerja (*job stress*), promosi (*promotion*) (Hanaysha, 2016) (Setyowati et al., 2017) (Sunarsi, 2018) (Kamal & Tarmizi Gadeng Tuwisna, 2019) (Widodo et al., 2020) (Sartika et al., 2021). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu dengan peningkatan lingkungan kerja, dan pemberian penghargaan.

Solusi pertama dari permasalahan produktivitas kerja yaitu peningkatan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Elizar & Tanjung, 2018). Perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Siagian & Khair, 2018; Sunuharyo, 2018; Veithzal Rivai et al., 2018). Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai sehingga dicapai suatu hasil yang optimal (Khoirul Ulum et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Aram Hanna Massoudi dan Dr. Samir Salah Aldin Hamdi mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Massoudi & Hamdi, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 mengatakan permasalahan lingkungan tempat bekerja pegawai baik secara fisik atau sosial sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Perusahaan senantiasa terus melakukan perbaikan lingkungan kerja, untuk lingkungan kerja fisik dengan memperbaiki ruang kerja agar memberikan kenyamanan kepada pegawai, memperbaiki peralatan kerja agar dapat digunakan secara optimal, mengganti peralatan yang sudah rusak dengan peralatan yang baru, memberikan bantuan alat kerja diperlukan pegawai untuk menunjang pekerjaannya seperti memberikan bantuan laptop, pemerataan pemasangan wifi, serta senantiasa memperhatikan kebersihan baik didalam ruang kerja, maupun disekitar ruang kerja. Data pada Tabel 1.4 menunjukkan kondisi sarana prasarana yang ada ditempat pegawai bekerja.

TABEL 1.4
HASIL DATA SARANA PRASARANA
PERUM PERHUTANI KPH GARUT

No.	Nama	Jumlah	Kondisi
1.	Kantor Perhutani	1	Baik perlu perbaikan
2.	Kantor Asisten Perhutani (Asper)	7	Baik
		2	Baik perlu perbaikan
3.	Rumah Dinas	25	Baik

No.	Nama	Jumlah	Kondisi
		13	Baik perlu perbaikan
		8	Rusak
		9	Sangat rusak
4.	Komputer/Laptop	16	Baik
		4	Baik perlu perbaikan
		3	Rusak
5.	Printer	7	Baik
		5	Baik perlu perbaikan
6.	Kios opset koperasi	1	Baik
7.	Alat sadap mujitek	49	Baik

Sumber: Subseksi Sarana Prasarana, Optimalisasi Aset, dan IT Perum Perhutani KPH Garut

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 terkait lingkungan kerja sosial yaitu membangun hubungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, beberapa upaya untuk membangun hubungan antara atasan dan pegawai yaitu dengan adanya kegiatan pembinaan yang sering disebut *roadshow* dimana bagian *management* mendatangi setiap bagian kerja untuk melakukan pembinaan, didalamnya membahas terkait *progress* pekerjaan, kendala yang dihadapi, serta berdiskusi bersama untuk memberikan solusi atas kendala yang dihadapi, kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk dukungan atasan kepada setiap pegawai dalam bekerja, dan memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja, kerjasama antar pegawai juga senantiasa dibangun salah satunya dengan kegiatan sholat berjamaah, *touring*, dan *gathering*.

Solusi kedua yaitu pemberian penghargaan, penghargaan merupakan timbal balik yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan dapat menjadi motivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerjanya (Wardani, 2018). Penghargaan dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja, ketidakpuasan pegawai terhadap penghargaan yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif pegawai terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya (Rumahlaiselan et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, Baharudin, dan Buyung menyatakan bahwa penghargaan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Indrawati, Baharuddin, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teddy Saptarianto selaku Kepala Sub Seksi SDM dan Umum Perum Perhutani KPH Garut pada tanggal 20 Juli 2022 memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan adanya pemberian tunjangan-tunjangan, dan asuransi kesehatan yang diberikan kepada setiap pegawai, sedangkan bonus tunai, piagam, dan hadiah diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan produktif, serta terdapat peluang untuk promosi karena prestasi bekerja dengan tingkat disiplin, dan *attitude* selama bekerja baik. Pemberian penghargaan kepada pegawai Perum Perhutani KPH Garut dirasa sangat penting sebagai bentuk apresiasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk menimbulkan keunggulan kompetitif yang kuat sehingga tujuan perusahaan tercapai, begitupula sebaliknya jika produktivitas kerja pegawai rendah, maka akan menghambat keberhasilan dari perusahaan (Masharyono et al., 2020) (Kyenzi et al., 2020). Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam permasalahan yang terjadi di Perum Perhutani KPH Garut, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja dan penghargaan terhadap pegawai. Dengan demikian perusahaan dapat mencegah rendahnya produktivitas kerja pegawai dan bahkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.
2. Bagaimana gambaran penghargaan pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.
3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.

5. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran lingkungan kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut.
2. Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran penghargaan pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut.
3. Untuk memperoleh temuan mengenai tingkat produktivitas kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut.
4. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut.
5. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Garut.
6. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Perum Perhutani KPH Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan akademik

Penelitian dapat ini memberikan sumbangan dalam aspek teoritis pada umumnya mengenai ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan penghargaan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu untuk industri kehutanan khususnya Perum Perhutani KPH Garut agar senantiasa memperhatikan strategi pengembangan SDM perihal lingkungan kerja dan penghargaan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.