

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era kontemporer, efektivitas kerja pegawai merupakan komponen krusial yang berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan dan daya saing organisasi. Berbagai aspek seperti gaji, disiplin, dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Sebagai aset utama, karyawan harus dikelola dengan baik untuk mengimbangi perkembangan teknologi dan ekonomi. Hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan merupakan dasar untuk mencapai tujuan bersama, karena kesejahteraan karyawan mendorong kemajuan organisasi, dan sebaliknya. Perusahaan pasti memiliki karyawan yang melakukan tugas dan diharapkan dapat melakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika tujuan walaupun kontribusi dan tindakan sumber daya dinilai baik karena jumlah karyawan yang kurang, tujuan perusahaan akan lebih sulit dicapai. Mutu dan nilai suatu perusahaan bergantung pada tenaga kerjanya, terutama karyawannya, yang memiliki ekspektasi dan keuntungan yang akan dia peroleh dari perusahaan, seperti kompensasi yang memadai untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Silaen et al., 2021) Kinerja yakni hasil yang dicapainya oleh seorang saat menyelesaikan tugasnya saat bekerja. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kelompok organisasi yang sedang menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan memerlukan penilaian sebagai umpan balik setelah mencapai target, penilaian harus dibuat untuk mengawasi kinerja karyawan.

Remunerasi, atau kompensasi yang mencakup kompensasi, dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan meningkatkan hasil kerja mereka karena

kompensasi berkualitas tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Semangat kerja akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur kerja dan penyelesaian tugas yang diberikan adalah beberapa contoh dari tingkat kedisiplinan karyawan di tempat kerja.

Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja. Karyawan punyai pikiran condong produktif dan memberikan hasil kerja yang optimal. Motivasi dapat bersumber baik yang bersumber secara internal dari individu (motivasi intrinsik), maupun eksternal melalui kondisi lingkungan kerja. Interaksi antara remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja juga harus diperhatikan. Ketiga variabel ini saling mempengaruhi dan dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, sdm yang dihargai dengan baik dan memiliki etos kerja yang termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal dibandingkan dengan hanya mengandalkan salah satu faktor saja (Wahyu, 2022).

Perum Perhutani Jawa Timur berperan strategis dalam pengelolaan hutan serta kesejahteraan masyarakat. Kinerja karyawan menjadi faktor utama keberhasilannya, dipengaruhi oleh remunerasi, disiplin, dan motivasi. Remunerasi yang adil meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, mendorong produktivitas, serta memastikan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Jika dapat memajemen waktu dengan baik maka akan terwujudnya tujuan tersebut. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi pada terbentuknya suasana kerja yang tertata rapi serta mendukung efektivitas operasional.

Semangat kerja yang kuat berperan signifikan dalam mendorong peningkatan performa pegawai, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang diembannya untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, sangatlah esensial bagi pihak manajerial Perum Perhutani untuk merumuskan sasaran yang bersifat memotivasi guna mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Program-program tersebut antara lain adalah pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan prestasi.

Sinergi antara remunerasi, disiplin, dan motivasi kerja mendorong kinerja optimal dan lingkungan kerja yang produktif. Pengelolaan yang tepat atas ketiga faktor ini meningkatkan kepuasan dan semangat karyawan, sehingga Perum Perhutani perlu merancang kebijakan yang holistik demi terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan Perum Perhutani 2024		
Data kinerja karyawan triwulan	Target	Realisasi
Triwulan I (Januari-Maret)	100%	90%
Triwulan II (April-Juni)	100%	80%

Sumber : Perum Perhutani Jawa Timur

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2.1 mengenai kinerja karyawan Perum Perhutani pada tahun 2024, dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian target pada setiap triwulan belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 100%. Pada Triwulan I (Januari – Maret), realisasi kinerja hanya mencapai 90%. Artinya, terdapat penurunan sebesar 10% dari target yang telah direncanakan. Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan atau ketidakefektifan dalam proses kerja selama periode tersebut.

Selanjutnya, pada Triwulan II (April – Juni), penurunan kinerja semakin signifikan. Realisasi kinerja hanya mencapai 80%, yang berarti terdapat selisih 20% dari target yang diharapkan. Penurunan ini mencerminkan bahwa peningkatan produktivitas belum membuahkan hasil

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya tren penurunan kinerja dari satu triwulan ke triwulan berikutnya pada tahun 2024. Hal ini menjadi indikasi bahwa diperlukan kajian evaluatif yang menyeluruh terhadap berbagai determinan yang berdampak pada kinerja tenaga kerja. Beragam variabel yang berpotensi memberikan pengaruh yakni intensitas beban kerja, tingkat motivasi individu, efektivitas pengelolaan waktu, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung.

Untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan lebih cepat, efektif, dan efisien. Langkah-langkah seperti pelatihan, peningkatan manajemen kerja, dan komunikasi manajemen dan karyawan dapat membantu memperbaiki pencapaian kinerja. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat kembali meningkat dan memenuhi target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan

Sumber Data: Perum Perhutani Jawa Timur

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Agustus	66	22	60	4.13%
2	September	64	23	65	4.41%
3	Oktober	65	22	70	4.90%

Tabel diatas mengemukakan tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan selama tiga bulan terakhir, dengan Agustus mencatatkan tingkat absensi sebesar 4,13%, September meningkat menjadi 4,41%, dan Oktober mencapai 4,90%. Rata-rata tingkat absensi selama periode tersebut adalah 4,49%, yang menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan yang aktif bekerja. Peningkatan angka absensi ini dapat diindikasikan sebagai tanda menurunnya kinerja karyawan, di mana semakin tinggi persentase absensi, semakin besar kemungkinan adanya masalah dalam produktivitas. Beberapa faktor yang mungkin menyebabkan karyawan tidak masuk kerja antara lain sakit, kepentingan pribadi, dan kelelahan, yang dapat mempengaruhi komitmen dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merujuk paparan yang dijabarkan sebelumnya, maka inti permasalahan yang akan dikaji dalam studi ini dapat disusun dalam bentuk rumusan berikut:

1. Apakah Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perum Perum Perhutani Jawa Timur?
2. Apakah Remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur?
4. Apakah Motivasi Kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Selaras dengan formulasi permasalahan yang telah dirancang, maka fokus penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana remunerasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur.
3. Untuk mengidentifikasi serta menelaah secara mendalam sejauh mana pengaruh kedisiplinan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di lingkungan Perum Perhutani Jawa Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Kajian ini diarahkan agar dapat memberikan kontribusi substantif sebagai referensi akademik dalam wilayah keilmuan manajemen bisnis, dengan fokus utama pada aspek pengelolaan SDM. Selain itu, akan memperkaya literatur dan memberikan informasi kepada berbagai pihak.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Peneliti menaruh harapan bahwa hasil dari kajian ini dapat memberikan kontribusi yang konstruktif bagi berbagai kalangan, yakni:

a. Bagi Perusahaan

Dapat diharapkan perusahaan menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan yang berharga untuk meningkatkan upah, disiplin, dan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Harapannya, bisa meningkatkan pemahaman pembaca, terkhusus dalam bidang manajemen SDM, serta dijadikanya acuan yang relevan bagi studi berikutnya.