

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Negara Indonesia salah satu negara yang memiliki luas perkebunan terbesar dunia. Jumlah tenaga kerja yang cukup besar diperlukan untuk pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Tanpa tenaga kerja tersebut, akan menjadi tantangan bagi perkebunan untuk memenuhi tujuannya. Salah satu posisi yang paling dibutuhkan adalah tenaga pemanen untuk pelaksanaan pemanenan kelapa sawit di perkebunan.

Perusahaan yang mampu mengelola karyawannya secara efektif akan menghasilkan sumber daya berkualitas tinggi. Kinerja karyawan akan meningkat dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sehingga memungkinkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia itu adalah seni dalam mengelola hubungan, fungsi dari karyawan, agar dalam bekerja lebih efektif untuk mencapai terwujudnya target serta tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2019). Untuk mencapai tujuan serta sasaran, sebuah perusahaan pasti akan memfokuskan bagaimana meningkatkan kinerja dari karyawannya supaya dapat mencapai target yang ditetapkan. Motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kehadiran adalah beberapa elemen yang harus diperhatikan untuk melihat kinerja dari karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan pada setiap hari kerja salah satu cara untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Dalam sebuah perusahaan yang menjadi tantangan saat

ini adalah banyak masalah karyawan yaitu tingkat kehadiran yang bermasalah atau absen serta keterlambatan jam kerja tentu hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Flippo, 2022).

Kekurangan karyawan tenaga panen di Perkebunan Kelapa sawit sering menjadi kendala dalam operasional kebun, dan hal ini juga di alami PT. CAK. Dikarenakan sulitnya mencari tenaga kerja dikebun, hal ini disebabkan minat atau kemauan kerja di perkebunan kelapa sawit sudah mulai turun , hal ini disebabkan banyaknya industri yang lain diluar perkebunan sebagai alternatif pilihan dalam bekerja. Untuk itu perlu dipikirkan bagaimana untuk menarik minat untuk tenaga kerja diperkebunan kelapa sawit khususnya tenaga kerja sebagai Pemanen, sehingga pemanen diharapkan lebih betah dalam bekerja, lebih rajin, serta lebih produktif, untuk itu dicari sebuah solusi dengan sebuah kebijakan dengan pemberian Insentif kehadiran.

Tingkat kehadiran salah satu menjadi tolak ukur memberikan gaji dan Insentif kehadiran di PT. CAK, sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Jika karyawan tidak masuk tanpa alasan yang jelas (mangkir) upah atau gaji juga berkurang. Demikian juga untuk insentif kehadiran dimana karyawan akan menerimanya berdasarkan jumlah absen setiap bulan .

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari, karyawan membutuhkan faktor faktor pendorong atau penunjang dalam mendukung pekerjaannya sehingga tercapainya hasil yang baik. Kebutuhan sarana dan prasarana adalah faktor penting dalam mendukung setiap pekerjaan dilapangan .

Pengertian insentif adalah suatu benefit yang diberikan kepada pekerja tertentu atas keberhasilan dan hasil kerja mereka, dengan tujuan supaya setiap karyawan terdorong terus dalam berprestasi dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2029). Kebijakan dalam pemberian insentif kepada karyawan, akan menjadikan karyawan merasa dihargai prestasi kerjanya, serta merasakan bahwa kehadirannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Tentu hal ini akan menciptakan persepsi positif tentang hubungan antara perusahaan dan karyawannya, yang akan menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Dalam perkembangan perusahaan, target dan tujuan yang terus akan bertambah, kinerja karyawan harus tetap meningkat, dan mempertahankan motivasi terjaga agar karyawan tetap bekerja dengan baik serta meningkatkan kompetensinya. Beberapa faktor penting bagi karyawan untuk menjaga motivasi mereka di tempat kerja, antara lain: upah atau kompensasi yang wajar, tempat kerja yang ramah dan menyenangkan, keselamatan di tempat kerja, dan pengakuan perusahaan atas pencapaian karyawan, pimpinan yang perhatian, organisasi kerja yang efektif, panduan kerja yang jelas, serta lingkungan sosial dan komunitas di sekitar tempat kerja.

Adapun motivasi itu menurut (Ermida dan Syaifullah, 2020) adalah suatu dorongan dari diri seseorang ataupun dari luar dirinya untuk menjalankan tanggung jawabnya. Seseorang yang bermotivasi tinggi akan puas dengan pekerjaannya, mencapai kesuksesan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil.

Untuk itulah Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan serta adanya dorongan bagi karyawan bekerja lebih baik. Kebijakan pemberian insentif dalam sebuah Perusahaan dengan tujuan merangsang kehadiran dan minat kerja karyawan. Dapat dikatakan insentif adalah imbalan yang diberikan atau diperoleh oleh pekerja adalah penghasilan tambahan, dimana pemberian tersebut masih bergantung pada keadaan dan prestasi pekerja itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Simamora (2013) Insentif adalah motivasi atau dukungan yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi dengan sukarela, untuk meningkatkan semangat karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan mencapai kompetisi yang luar biasa, yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan terjaga, perusahaan akan mempekerjakan sesuai dengan usia produktif seseorang. WHO membagi usia orang menjadi tiga kelompok usia: lansia (65 tahun ke atas), usia kerja (15-64 tahun), dan usia sekolah (5-14 tahun). Rentang usia produktif adalah 15-65 tahun.. Tenagakerja usia yang non produktif akan memiliki kemampuan kerja yang semakin berkurang dan akan sulit beradaptasi dengan perkembangan perusahaan serta teknologi yang baru dan tentu ini akan berdampak penurunan produktivitas.

PT. CAK merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan kelapa sawit yang menerapkan sistim untuk karyawan panen dengan sistim Family Couple. Family Couple adalah suami istri diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan, dan harus bersama sama (couple) mengerjakan pekerjaan panen panen setiap hari kerja. Tetapi dengan sistim ini masih ada permasalahan dimana tingkat

ketidakhadiran/absen suami dan istri dalam pekerjaan Panen setiap hari masih cukup tinggi. Tingginya tingkat ketidakhadiran/absensi karyawan tahun 2022 menjadi perhatian perusahaan dimana rata rata ketidakhadiran karyawan adalah 1 (satu) hari kerja setiap bulannya, angka ini tergolong tinggi, tentu dengan ketidakhadiran karyawan rata rata 1 (satu) hari akan mengganggu perencanaan kegiatan operasional dalam penyelesaian pekerjaan panen diareal seksi panen yang sudah ditetapkan setiap hari.

Untuk itu kebijakan Perusahaan mulai menerapkan kebijakan memberi insentif kerajinan/kehadiran kepada semua karyawan panen Family Couple yang mulai diberlakukan ditahun 2023, dengan ketentuan pemberian adalah berdasarkan tingkat kehadiran/absensi karyawan FC dan pencapaian Basis Panen setiap hari .

Adapun ketentuan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Ketentuan Insentif Kehadiran

Absen/Tidak Hadir	Insentif Per Bulan (Rp)	Keterangan
0 hari	1.000.000	Tercapai Basis Panen setiap hari
1 hari	600.000	
2 hari	300.000	
3 hari	0	

Tentu saja cara pemberian Insentif Kehadiran seperti ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kebijakannya bisa ditinjau kembali atau diperbaharui.

Dalam hal pemberian Insentif sudah banyak diteliti para peneliti terdahulu dimana sangat berdampak antara pemberian Insentif ini terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Khusus untuk pemberian Insentif Kerajinan kepada Karyawan

Pemanen diperkebunan Kelapa Sawit masih perlu diteliti lebih detail lagi, khususnya karyawan dengan sistim Family Couple (FC) seperti di PT CAK . Melihat uraian di atas, penulis sangat ingin mempelajari lebih lanjut tentang dampak Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen di PT.CAK. Dengan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti bagaimana Pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen di PT. CAK

B. Rumusan Masalah

Untuk rumusan masalah dalam proposal penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh tingkat kehadiran karyawan sebelum dan sesudah Pemberian Insentif kehadiran di PT CAK .
2. Seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Seberapa besar Pengaruh pemberian insentif kehadiran dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. CAK ?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian yang dilakukan :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kehadiran karyawan sebelum dan sesudah pemberian Insentif kehadiran di PT CAK
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CAK ?
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif kehadiran dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT CAK ?

D. Manfaat Penelitian

1. Mengembangkan penulis dan pembaca untuk memperluas pemahaman dan kesadaran mengenai pengaruh insentif dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bermanfaat bagi pembuat kebijakan perusahaan, khususnya pengelola perkebunan, sebagai data penilaian untuk pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan upaya penyelesaian masalah yang berkaitan dengan dampak insentif terhadap kinerja karyawan