

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Karet

Karet merupakan tanaman perkebunan yang paling sering dibudidayakan. Karet adalah tanaman komoditas yang masuk dalam kategori Hasil Tanaman Industri (HTI) yang cukup untuk dibudidayakan dan berhasil dikembangkan secara luas, terutama untuk memenuhi kebutuhan dunia industri. Tanaman karet (*Hevea brasiliensis Muell Arg*) termasuk ke dalam golongan tanaman penghasil getah atau lateks. Tanaman karet memiliki jaringan yang kaya akan kandungan getah cair (lateks) di dalamnya, apabila jaringan tanaman tersebut mengalami luka atau terluka, getah yang terkandung di dalamnya akan keluar mengalir dari bagian yang terluka dikemukakan oleh Santosa (2010) yang dikutip oleh Andrean (2021). Karet Indonesia pertama kali ada pada tahun 1864 dan ditanam di Kebun Raya Bogor sebagai tanaman koleksi, kemudian dikembangkan ke beberapa daerah sebagai tanaman perkebunan komersil (Setiawan dan Andoko, 2008). Adapun klasifikasi tanaman karet menurut Setyamidjaja (1993) adalah sebagai berikut :

Divisi : *Spermatophyta*

Subdivisi : *Angiospermae*

Kelas : *Dicotyledonae*

Ordo : *Euphorbiales*

Family : *Euphorbiaceae*

Genus : *Hevea*

Spesies : *Hevea brasiliensis* Muell Arg.

Karet dibudidayakan dengan cara okulasi yang dilakukan pada musim hujan, karet bisa dibudidayakan dengan sistem monokultur atau tumpangsari (Octavianty dan Hermawati, 2019). Terdapat kegiatan yang dapat mempengaruhi pertumbuhan budidaya karet, salah satunya kegiatan penyadapan. Hal yang perlu diperhatikan saat menyadap adalah umur pohon, umumnya pohon yang siap disadap berumur 5 tahun dengan diameter batang yaitu 45 cm. Kriteria siap sadap antara lain apabila pohon sudah memiliki tinggi 1 cm dari permukaan tanah dan batang telah mencapai minimum 45 cm. Masa produksi dari pohon karet adalah ketika berumur 25-35 tahun (Ariyanti *et al.*, 2018). Produktivitas optimal karet adalah 35-38 ton karet kering/ha/siklus tanam (Siagian dan Siregar, 2013).

Sadap karet bertujuan untuk membuka pembuluh lateks pada tanaman karet tanpa melukai kambium tanaman karet, pembuluh lateks nantinya akan sembuh sehingga karet bisa disadap kembali (Damanik *et al.*, 2010). Kulit karet yang akan disadap dibersihkan terlebih dahulu agar tidak mencemari getah karet yang mengalir, tebal irisan penyadapan adalah 1,5-2 mm dan kedalaman irisan sadap adalah 1-1,5 mm dari kambium (Damanik *et al.*, 2010).

Lateks hasil sadapan akan menunjukkan adanya tekanan turgor di bekas pembuluh lateks, tekanan turgor adalah tekanan yang terjadi pada dinding sel yang disebabkan oleh isi sel, jumlah isi sel berhubungan erat dengan besar kecilnya suatu tekanan pada dinding sel, tekanan turgor yang kuat menyebabkan banyak lateks yang mengalir (Setiawan dan Andoko, 2008). Produksi lateks lebih tinggi pada jam 6-7 pagi dibandingkan dengan jam 9-10 pagi (Ulfah *et al.*, 2015).

2.2. Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja, baik dalam jumlah maupun kualitas, yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan (Saleleng dan Soegoto, 2015). Target tercapai dengan adanya kinerja yang baik. Kinerja dianggap tinggi jika target kerja dapat terselesaikan tepat waktu atau bahkan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan (Winata, 2022).

Seorang yang bekerja memerlukan suatu target atau capaian untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan dasar kemampuan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh diri seorang pekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja tenaga kerja dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif (Anwar, 2017).

Kinerja individu dapat berperan dalam meningkatkan kinerja kelompok maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Siregar dan Saridewi, 2010). Proses evaluasi kinerja perusahaan juga dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan telah tercapai. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan kualitas dan jumlah yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyadap Karet

2.3.1. Pendidikan

Pendidikan adalah unsur penting dalam melakukan suatu pekerjaan dan menjadikan bekal kepada seseorang untuk memahami peran dan fungsinya di tempat kerja serta menentukan bagaimana melakukan tugasnya. Pekerja yang memiliki pendidikan tinggi cenderung lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya (Dewi *et al.*, 2016). Tingkat Pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan (Usman, 2011).

Pendidikan secara signifikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kerja bagi tenaga kerja. Selain itu, pendidikan juga berkaitan dengan menjelaskan bagaimana dan mengapa, serta cenderung lebih terfokus pada teori pekerjaan. Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan berpikir seseorang dalam dunia kerja (Turere, 2013). Pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tenaga kerja yang menempuh tingkat pendidikan tertentu memiliki pengetahuan sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sinambela, 2020). Tenaga kerja dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Hubungan tingkat pendidikan terhadap

kinerja dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Hariandja, 2005). Pendidikan merupakan proses yang terus-menerus berkembang dengan cara memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya (Sutrisno, 2011).

2.3.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja. Pengalaman kerja merupakan suatu pekerjaan yang sudah dialami sebelumnya dalam jangka waktu tertentu (Sinambela, 2022). Pengalaman kerja yang lebih banyak sangat berharga bagi seorang pekerja dalam menangani berbagai masalah yang muncul di lingkungan kerjanya. Keterampilan dan kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Marwansyah, 2015). Pengalaman kerja memiliki beberapa indikator yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2001).

Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang cukup akan memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Tingginya pengalaman dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran yang dapat mempengaruhi kinerja dari tenaga kerja (Rofi, 2012). Tenaga kerja akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan, karena mempunyai pengalaman yang lebih. Banyaknya pengalaman memiliki kemungkinan yang tinggi untuk bekerja dengan

baik dan menghasilkan output yang maksimal yang dapat meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya. Tenaga kerja dengan pengalaman rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih cenderung meninggalkan organisasi (Samsudin, 2016). Kemampuan individu menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja yang tercermin dari hasil kinerjanya. Mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya (Saleleng dan Soegoto, 2015).

Pengalaman kerja dapat diukur melalui lamanya waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pengalaman kerja yang tinggi dapat memberikan efisiensi pada kinerja penyadap karet. Menurut Dolonseda dan Watung (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menjadi syarat terpenting untuk mencapai efisiensi dalam peningkatan kualitas kerja dan sumber daya manusia.

2.3.3. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas secara optimal dengan tujuan mencapai prestasi. Motivasi kerja adalah kemampuan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal agar target atau tujuannya tercapai (Saleleng dan Soegoto, 2015). Penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kepuasan dan materi dapat mempengaruhi motivasi. Beberapa cara dapat dilakukan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan

terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi (Riyadi, 2011). Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang tenaga kerja meliputi Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Motivasi berperan sebagai pendorong bagi manusia untuk dapat bertindak, sebagai penggerak atau sumber energi yang memicu aktivitas. Motivasi berperan sebagai pendorong seseorang menuju tujuan tertentu. Motivasi memberikan arahan dan menunjukkan kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Arifianto *et al.*, 2018). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja meliputi aspek-aspek seperti perasaan aman di tempat kerja, sistem penggajian yang adil, pengakuan terhadap pencapaian kerja, dan perlakuan yang adil dari perusahaan (Wahjono, 2015). Motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh tenaga kerja karena berhubungan erat dengan kinerja dan tujuan perusahaan. Prinsip motivasi menekankan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi kemampuan dan motivasi (Setiawan, 2015).

2.3.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup perilaku yang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan kesetiaan terhadap aturan yang berlaku, baik yang tercantum secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencakup kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja

kelompok terhadap perintah, serta kemauan untuk mengambil inisiatif dalam melakukan tindakan yang diperlukan, bahkan tanpa perintah langsung dari atasan (Rofi, 2012). Indikator disiplin kerja ada lima. Menurut Soekanto (2010) adapun indikator disiplin kerja, yaitu (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) Tanggung jawab yang tinggi, 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, (5) Ketaatan terhadap aturan kantor. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi keberadaan contoh yang baik dari pimpinan perusahaan, besarnya kompensasi, keberadaan aturan yang jelas sebagai panduan bagi tenaga kerja, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perhatian terhadap tenaga kerja, pengawasan kepemimpinan, dan pembentukan kebiasaan yang mendukung disiplin kerja yang kuat (Agustini, 2011).

Disiplin kerja ada dua bentuk, yaitu disiplin preventif yang diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan, mengikuti, mematuhi petunjuk dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi agar tenaga kerja tetap mematuhi berbagai peraturan yang ada sesuai dengan petunjuk yang berlaku di dalam perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2013). Disiplin progresif adalah setiap pelaku pelanggaran yang melakukan kesalahan dan terjadi secara berulang, semakin lama hukumannya akan semakin berat (Rivai, 2015).

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena kedisiplinan sebagai bentuk untuk melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Kinerja yang baik membutuhkan adanya disiplin kerja, yang mana dengan disiplin kerja, seseorang akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga hasil

kinerjanya menjadi lebih baik (Akbar dan Nurhidayati, 2018). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari tenaga kerja. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kerja dapat dilihat dimana kinerja tenaga kerja tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya kedisiplinan, sehingga kinerja akan berjalan efisien untuk meningkatkan produktivitas (Indahsari dan Damayanti, 2020).

2.3.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan semua yang berkaitan dengan keadaan sekitar mereka yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Hasibuan, 2016). Keadaan perusahaan akan mempengaruhi terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mengganggu pekerja dalam menjalankan tugas mereka dan menyebabkan penurunan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, dengan kondisi sehat, aman, dan nyaman (Winata, 2022). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan meningkatkan prestasi kerja (Rivai, 2015).

Lingkungan kerja berdasarkan jenisnya dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2014). Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk pencahayaan, penggunaan warna, pengaturan suhu, dan kenyamanan ruang gerak, yang dapat

mempengaruhi tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi yang tidak dapat diamati melalui indera manusia. Lingkungan kerja non-fisik ini mencakup aspek-aspek yang terkait dengan hubungan kerja, yang dirasakan oleh para pekerja melalui interaksi antara sesama pekerja dan dengan atasan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang membangun suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan disiplin yang baik (Nuryasin *et al.*, 2016).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk acuan bagi peneliti dalam melakukan suatu penelitian sehingga mengetahui perbedaan dan persamaan antara penelitian yang diteliti dengan penelitian terdahulu.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Tambunan *et al.* (2019) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing”. Penelitian ini menggunakan Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik cluster sampling dengan merujuk konsep kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Pravitasari *et al.* (2017) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Ketiga, penelitian oleh Apriyanto *et al.* (2023) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Pada PT. Menthobi Sawit Jaya Di

Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah”. Penelitian tersebut tersebut berisi tentang kinerja pemanen kelapa sawit. Maka, ketiga penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan. Oleh peneliti membahas topik yang relevan yaitu kinerja penyadap karet dengan persamaan dan perbedaan yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Tambunan <i>et al.</i> (2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing	Menggunakan alat analisis deskriptif, variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi dan lingkungan kerja.	Lokasi penelitian dan sampel penelitian.	Gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing. Insentif, motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Musam Utjing.
2.	Pravitasari <i>et al.</i> (2017)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar	Menggunakan alat analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi dan disiplin	Objek penelitian, Lokasi penelitian, dan hasil penelitian	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Musam Utjing.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3.	Apriyanto <i>et al.</i> (2023)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Pada PT. Menthobi Sawit Jaya Di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah	Menggunakan alat analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan variabel terikat yaitu kinerja	Objek penelitian, lokasi penelitian dan sampel penelitian.	Usia, tanggungan keluarga, dan kondisi lahan yaitu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

Sumber: Tambunan *et al.* (2019), Pravitasari *et al.* (2017), dan Apriyanto *et al.*