

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam keberlangsungan pembangunan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat, karena pertanian menjadi salah satu sumber utama pendapatan dan penopang hidup bagi sebagian besar penduduk di Indonesia (Soekartawi, 2016). Komoditas hortikultura, termasuk melon, memiliki nilai ekonomi yang tinggi karena permintaan pasar yang terus meningkat seiring perkembangan gaya hidup dan kesadaran masyarakat akan konsumsi buah-buahan berkualitas (Khumaero et al., 2022). Petani sebagai pelaku utama dalam proses produksi memiliki peran strategis dalam menjaga kuantitas dan kualitas hasil pertanian agar tetap memenuhi kebutuhan pasar (Rachmawati, 2020). Oleh karena itu, keberhasilan usaha tani tidak hanya bergantung pada faktor teknis budidaya, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung produktivitas kerja di dalam proses produksi (Sjamsir, 2025).

Budidaya melon merupakan aktivitas pertanian yang menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi lingkungan maupun teknis produksi. Kondisi iklim yang semakin tidak stabil menyebabkan pola curah hujan dan suhu sulit diprediksi, sehingga berdampak pada fase pertumbuhan tanaman serta mutu buah yang dihasilkan (Suryadi et al., 2025). Selain itu, gangguan dari organisme pengganggu tanaman, seperti kutu daun, lalat buah, dan

penyakit berbasis jamur, masih menjadi persoalan utama yang memerlukan penerapan pengendalian hama terpadu agar potensi kerugian dapat ditekan (Nur et al., 2024). Dinamika pasar juga menunjukkan ketidakpastian, terutama pada harga komoditas hortikultura yang mudah berubah akibat pengaruh rantai distribusi dan fluktuasi permintaan konsumen (Boekoesoe, 2024). Di sisi lain, keterbatasan pengetahuan serta keterampilan tenaga kerja pertanian turut memengaruhi kelancaran dan efektivitas proses budidaya. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius untuk mendukung keberlanjutan usaha budidaya (Juswandi & Sumarna, 2023).

Produktivitas karyawan dalam sektor pertanian menjadi faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil panen, karena produktivitas mencerminkan efektivitas tenaga kerja dalam melaksanakan proses budidaya secara tepat waktu dan sesuai standar kualitas. Dalam perspektif manajemen kinerja, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Pada kegiatan usaha tani hortikultura, peningkatan produktivitas sangat penting untuk menjaga daya saing komoditas di pasar, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mampu beradaptasi dengan dinamika teknis budidaya (Boekoesoe, 2024). Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (*employee engagement*) berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan kepedulian terhadap hasil produksi, sehingga berdampak pada kualitas panen yang dihasilkan (Sopian & Ningsih, 2024). Kreativitas

tenaga kerja juga memiliki peran penting dalam mencari solusi atas permasalahan lapangan, seperti pengendalian hama, pemupukan, dan perawatan tanaman, sehingga proses produksi dapat berjalan lebih efisien dan berkelanjutan (Suryawati, 2025).

Kegiatan usaha tani melon menunjukkan bahwa keberhasilan produksi tidak semata-mata ditentukan oleh teknik budidaya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kemampuan pekerja dalam menghasilkan ide-ide baru yang dapat memperbaiki proses kerja menunjukkan pentingnya kreativitas dalam kegiatan produksi, terutama ketika menghadapi kendala lingkungan dan kebutuhan inovasi lapangan (Rusdianto et al., 2022). Selain itu, keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya menjadi faktor penting, karena rasa memiliki dan keterlibatan emosional yang kuat akan mendorong pekerja untuk memberikan usaha terbaik dalam setiap tahap proses kerja (Galu & Fahrul, 2025). Kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, juga berperan dalam membentuk kenyamanan, motivasi, serta ketekunan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sedarmayanti, 2017). Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek kreativitas, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha tani (Mangkunegara, 2017).

Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, metode, atau solusi baru yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan (Fitriani & Umama, 2023). Dalam konteks usaha tani melon,

keaktivitas diperlukan ketika pekerja harus menyesuaikan teknik perawatan tanaman, pengendalian hama, atau pengaturan lingkungan *greenhouse* agar hasil panen tetap maksimal. Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi cenderung lebih proaktif dalam memecahkan masalah dan tidak hanya bergantung pada instruksi, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan produktivitas meningkat (Munandar, 2015). Kreativitas juga berkaitan dengan fleksibilitas berpikir, kebebasan berekspresi, dan keberanian mencoba cara baru yang dapat membantu usaha tani beradaptasi terhadap perubahan iklim, pasar, maupun teknologi pertanian. Dengan demikian, pengembangan kreativitas karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan usaha tani secara berkelanjutan (Munandar, 2015).

Employee engagement menggambarkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja (Sunyoto & Mulyono, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja (Rendy et al., 2025). Dalam konteks usaha tani melon, keterikatan karyawan menjadi penting karena pekerjaan pertanian menuntut ketelitian, ketekunan, dan tanggung jawab dalam merawat tanaman dari awal hingga panen. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi internal, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan kolaborasi dalam tim (Solehudin & Syabanasyah,

2024). Dengan demikian, penguatan engagement melalui komunikasi yang baik, penghargaan kerja, dan dukungan manajemen dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di usaha tani.

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan non-fisik yang melingkupi tempat bekerja, termasuk fasilitas, keamanan, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi kenyamanan serta motivasi dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus, ketelitian, dan semangat kerja karyawan sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas, terutama pada usaha tani yang menuntut ketelitian dalam perawatan tanaman dan pengelolaan *greenhouse*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja (Saputri et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kolaborasi, serta meminimalkan kesalahan dalam proses produksi (Karundeng et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja secara optimal menjadi aspek penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan pada usaha tani melon (Sutrisno, 2015).

Kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja yang kondusif secara teori diyakini mampu mendorong kenaikan produktivitas; namun, kondisi di lapangan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut belum diterapkan secara optimal. Beberapa karyawan masih cenderung bekerja berdasarkan

kebiasaan rutin tanpa mencoba pembaruan metode perawatan tanaman, sehingga inovasi dalam proses budidaya belum berkembang dengan baik, padahal kreativitas memiliki peran penting dalam menyelesaikan permasalahan teknis secara lebih efektif (Munandar, 2015). Selain itu, keterikatan karyawan terhadap pekerjaan juga belum merata, terlihat dari adanya perbedaan motivasi dan antusiasme antara satu pekerja dengan yang lainnya, yang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja seperti suhu *greenhouse* yang cukup tinggi, beban fisik kerja yang intens, serta fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pekerja turut menjadi faktor yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas teori pengelolaan sumber daya manusia dan realita pelaksanaannya di lapangan, sehingga penelitian ini diperlukan untuk memberikan pemahaman dan solusi yang lebih terarah (Sutrisno, 2015).

Penelitian mengenai hubungan kreativitas, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas telah banyak dilakukan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. (Saharuddin & Soehardi, 2019) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena kemampuan menghasilkan ide baru mampu memperbaiki proses kerja. Penelitian oleh (Sopian & Ningsih, 2024) menemukan bahwa *employee engagement* berkontribusi positif terhadap produktivitas melalui peningkatan motivasi internal dan rasa memiliki pada pekerjaan. Selain itu, studi (Karundeng et al., 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong

efektivitas kerja dan mengurangi kelelahan, sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang kuat dalam mendukung peningkatan produktivitas, namun konteks sektor pertanian, khususnya usaha tani melon, masih relatif kurang dieksplorasi sehingga memberikan ruang kontribusi penelitian ini.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan telah banyak dikaji dalam konteks perusahaan, terutama sektor industri dan jasa. Namun, kajian serupa dalam sektor pertanian, khususnya pada usaha tani melon berbasis *greenhouse* di tingkat pedesaan, masih relatif terbatas. Beberapa penelitian terdahulu seperti oleh (Apriyani & Siagian, 2023) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki hubungan yang penting dalam meningkatkan hasil kerja, tetapi penelitian tersebut berfokus pada industri manufaktur, bukan pada aktivitas pertanian yang memiliki karakter pekerjaan fisik, musiman, dan berbasis lahan.

Studi mengenai *employee engagement* umumnya dilakukan dalam konteks organisasi formal yang memiliki struktur kerja jelas, seperti kantor maupun lembaga pendidikan. Misalnya, penelitian oleh (Wicaksono & Rahmawati, 2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, tetapi penelitian tersebut tidak mempertimbangkan dinamika kerja petani yang lebih fleksibel dan berbasis sistem kelompok tani.

Lingkungan kerja juga sering dianalisis dalam konteks organisasi modern dengan fasilitas memadai dan dukungan teknologi. Penelitian oleh

(Damayanti & Fauziya, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif pada kinerja karyawan, tetapi penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan tekstil, sehingga belum menggambarkan kondisi lingkungan kerja fisik di lahan pertanian *greenhouse* yang dipengaruhi cuaca, kelembapan, dan intensitas aktivitas pemeliharaan tanaman.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terlihat pada minimnya kajian yang menelaah pengaruh kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks usaha tani melon *greenhouse* di desa. Studi ini memiliki signifikansi karena menawarkan pendekatan yang lebih kontekstual dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan pertanian yang khas, sehingga dapat memberikan kontribusi teori pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi peningkatan produktivitas labor agrikultural di tingkat lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse*. Secara ilmiah, penelitian ini bermanfaat dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pertanian, khususnya agribisnis hortikultura, yang selama ini lebih jarang dijadikan fokus studi dibandingkan sektor industri dan jasa. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperjelas bagaimana faktor internal dan eksternal pekerja berpengaruh terhadap kualitas kerja dan hasil produksi pertanian. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar

bagi pengelola usaha tani dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif, seperti pengembangan kreativitas pekerja, peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan kualitas panen melon dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah desa atau instansi terkait dalam merumuskan program pendampingan dan pemberdayaan petani yang lebih tepat sasaran.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* Desa Pandak Balong Ponorogo?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* Desa Pandak Balong Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* Desa Pandak Balong Ponorogo?
4. Apakah Kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono *Farm* Desa Pandak Balong Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun penulis memiliki tujuan penelitian yang ingin dicapai dan manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.
- c. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada Usaha Tani Melon *Greenhouse* Joyo Sentono Farm Desa Pandak Balong Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh kreativitas, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian dapat

memperkuat dan memperluas kajian teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks usaha tani modern berbasis *greenhouse*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik bagi peneliti lain yang akan mengembangkan topik terkait pada sektor pertanian atau industri lainnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Joyo Sentono Farm

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas karyawan, misalnya melalui pengembangan program peningkatan kreativitas, penguatan keterlibatan karyawan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Dengan penerapan rekomendasi yang relevan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki alur koordinasi antar karyawan, serta menghasilkan output produksi yang lebih optimal secara berkelanjutan.

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan manfaat berupa pemahaman mengenai pentingnya kreativitas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan diharapkan dapat lebih menyadari peran mereka dalam proses kerja, terdorong untuk berpartisipasi aktif, berinovasi, serta menjaga komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran

karyawan terhadap pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dan aman dalam mendukung kinerja, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja mereka.

3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengkaji variabel sejenis dengan subjek atau metode berbeda. Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan variabel seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan, atau menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang pengembangan kajian yang lebih komprehensif dan mendalam dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis maupun sektor lainnya.