

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pembangunan ekonomi jangka panjang tidak selalu harus diarahkan pada sektor industri, tetapi dapat juga diarahkan pada sektor lain, seperti sektor pertanian dan sektor jasa. Indonesia merupakan salah satu negara agraris, dimana sektor pertanian merupakan salah satu sektor utama yang menunjang perekonomian Negara.

Industri kelapa sawit Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan selama 20 tahun terakhir. Perkembangan ini terlihat dari meningkatnya jumlah produksi dan ekspor kelapa sawit Indonesia. Perkembangan industri kelapa sawit juga ditandai dengan semakin luasnya areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Permintaan pasar dunia terhadap kelapa sawit yang semakin meningkat, mendorong peningkatan budidaya kelapa sawit oleh petani kecil maupun perusahaan besar Indonesia.

Pada tahun 2019, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai sebesar 14.456.611 hektar, areal tersebut sebesar 54,94% dikelola oleh swasta, dan diikuti perkebunan rakyat sebesar 40,79% dan perkebunan besar Negara menempati urutan terendah hanya sekitar 4,27%. Laju pertumbuhan produktivitas kelapa sawit dapat terlihat bahwa perkebunan besar baik swasta maupun Negara memberikan kontribusi yang tinggi terhadap industri kelapa sawit Indonesia apabila dibandingkan dengan perkebunan rakyat. Ketimpangan ini terjadi karena belum adanya penerapan pola pertanian yang baik ditingkat petani. Menjadi salah satu tugas bagi pemerintah, untuk melakukan sosialisasi pelaksanaan pola pertanian yang baik kepada petani agar produktivitas perkebunan rakyat dapat meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan petani.

Hampir sebagian besar lahan di Riau termasuk lahan bertanah gambut yang sangat mudah terbakar. Meskipun begitu, Riau termasuk provinsi dengan luas area perkebunan kelapa sawit yang luas di Indonesia.

**Tabel 1.1 Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit Menurut Kecamatan
di Kabupaten Kampar (Ribu Ha)**

No	Kecamatan	Luas Areal - Kelapa Sawit (Ribu ha)
	<i>Subdistrict</i>	
1	Kampar Kiri	19,22
2	Kampar Kiri Hulu	0,94
3	Kampar Kiri Hilir	4,32
4	Gunung Sahilan	5,98
5	Kampar Kiri Tengah	1,58
6	XIII Koto Kampar	6,64
7	Koto Kampar Hulu	1,63
8	Kuok	2,25
9	Salo	1,45
10	Tapung	34,24
11	Tapung Hulu	54,51
12	Tapung Hilir	37,81
13	Bangkinang Kota	1,26
14	Bangkinang	8,90
15	Kampar	3,29
16	Kampa	5,56
17	Rumbio Jaya	4,70
18	Kampar Utara	3,40
19	Tambang	9,94
20	Siak Hulu	15,49
21	Perhentian Raja	2,97
	Kampar	226,09

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Luas areal perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kampar sebesar 226,090 hektar. Untuk luas areal perkebunan kelapa sawit terluas di Kabupaten Kampar terdapat di Kecamatan Tapung Hulu sebesar 54,51 hektar atau sebesar 24% dari luas keseluruhan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kampar, sedangkan luas areal perkebunan kelapa sawit terkecil berada di Kecamatan Kampar Kiri Hulu yang hanya sebesar 940 hektar atau hanya sebesar 0,04% dari luas keseluruhan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kampar.

Pada saat ini perusahaan harus memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan lain agar memiliki tempat di pasar, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif, karena dengan memiliki karyawan yang motivasi tinggi akan berpengaruh dengan produktivitas perusahaan, namun karyawan yang memiliki motivasi tinggi hanya didapatkan dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Berhubungan dengan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan dapat berkembang baik jika tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut diberikan motivasi terkait dengan tumbuh berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk berkerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001). Teori motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang, setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dipenuhi.

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap professional. Setiap perusahaan lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi, berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai tugas di bidang masing-masing yang memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalitasnya. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun dalam hal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas perusahaan harus menyeleksi dan membuat nyaman pekerja atau karyawan agar mereka bekerja tidak membawa beban melainkan membawa kesenangan dalam bekerja namun tidak melupakan tanggung jawab dan profesionalitasnya sebagai karyawan atau pekerja.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya atau dengan kata lain kinerja

karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Dalam kegiatannya, perusahaan harus bisa mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan. Apabila perusahaan menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka hal tersebut akan menunjang kinerja karyawan yang lebih baik untuk perusahaan. Salah satu cara untuk melihat kinerja karyawan dapat melalui dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri..

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan meningkatkan motivasi kerja kepada pada karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu dan bersifat organisasi. Sehingga apabila faktor meningkatkan motivasi terpenuhi maka kinerja dan produktivitas akan lebih baik.

PT. Rama Jaya Pramukti adalah salah satu anak perusahaan dari Sinar Mas Group yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan perusahaan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perusahaan minyak sawit Crude Palm Oil (CPO) atau yang dikenal dengan minyak mentah kelapa sawit dan inti sawit (karnel) dan produk hilir karet. Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa ada beberapa karyawan yang pindah dan pengurangan karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.

Dengan penjelasan yang di atas maka penulis ingin mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAMA JAYA PRAMUKTI (DIVISI PANEN) “**. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui bagaimanakah kondisi kinerja karyawan dengan adanya motivasi kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tentang pengaruh motivasi maka penulis merumuskan permasalahan :

1. Bagaimana Motivasi kerja di PT. Rama Jaya Pramukti ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja di PT. Rama Jaya Pramukti.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rama Jaya Pramukti.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diapat di ambil dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini di gunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tahap akhir studi S1 di jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
2. Bagi instansi perusahaan , penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Rama Jaya Pramukti Petapahan
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat bisa sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.