

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PANEN DI PT. MENTHOBI SAWIT JAYA, DANAU SELULUK, KABUPATEN
SERUYAN, KALIMANTAN TENGAH**

Muhammad Noor Irfandi¹, Fitri Kurniawati, S.P., M.P²., Arum Ambarsari, S.P., M.P³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan panen pada PT. Menthobi Sawit Jaya dan mengetahui faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu harga diri dan prestasi, kebutuhan, harapan, tanggung jawab dan rasa kepuasan diri terhadap hasil pekerjaan dan mengetahui faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kondisi kerja, kelompok dan hubungan interpersonal dan keamaanan serta keselamatan dalam berkerja.

Metode yang dipergunakan adalah metode deskriptif. Penelitian dilaksanakan di PT. Menthobi Sawit Jaya, Kecamatan Danau Seluluk, Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah. Waktu penelitian adalah pada bulan Januari 2021. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif persentase.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi motivasi dalam berkerja. Karyawan panen PT. Menthobi Sawit Jaya merasa termotivasi dengan adanya kata-kata penyemangat dan pujian yang diberikan atasan. Karyawan merasa kebutuhan dalam segi pendidikan terhadap anak juga penting dan memotivasi mereka untuk berkerja lebih giat agar menghasilkan uang untuk menyekolah anak mereka. Keinginan untuk menjadi lebih baik dari segi ekonomi mendorong karyawan panen berkerja lebih giat untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya motivasi tersebut, rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk menghasilkan yang terbaik dan meningkatkan kinerja mereka yang membuat karyawan merasa puas atas hasil yang didapatkan. Faktor eksternal pun mempengaruhi motivasi karyawan dalam berkerja. Karyawan melihat dari kondisi kerja dan jenis pekerjaan yang mereka anggap cocok dengan apa yang mereka inginkan, hubungan antar karyawan serta atasan yang harmonis, fasilitas yang memadai oleh perusahaan dan rasa aman yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan rasa ingin berkerja. Hal tersebut yang dapat mendorong rasa motivasi dalam berkerja karyawan panen.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Faktor internal dan Eksternal, Karyawan Panen.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) adalah salah satu penghasil pendapatan negara dan menjadi salah satu sektor yang penting dalam industri penghasil *Crude Palm Oil* (CPO). Berdasarkan data Direktorat Jendral Perkebunan, Luas areal dan total produksi perkebunan kelapa sawit pada tahun 2015 yaitu 11.260.277 ha dengan total produksi 31.070.015 ton, pada tahun 2016 mengalami terjadi penurunan

menjadi 11.201.465 ha dengan total produksi 31.730.961 ton, pada tahun 2017 luas lahan perkebunan kelapa sawit mengalami peningkatan cukup besar menjadi 14.048.722 ha dengan total produksi 37.965.224 ton, pada tahun 2018 luas perkebunan menjadi 14.327.093 ha dengan total produksi 40.567.230 ton dan pada tahun 2019 menjadi 14.677.560 ha dengan total produksi sebesar 42.869.429 ton. Dalam mengelola perkebunan kelapa

sawit, segala proses yang akan dilalui tidak terlepas dari kinerja manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan tidak luput dari motivasi kerja. Dengan motivasi, kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan efek yang positif bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam motivasi kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kerja tersebut dapat membuat hasil kinerja karyawan lebih baik. Faktor – faktor motivasi kerja inilah yang akan diteliti oleh peneliti pada PT. Menthobi Sawit Jaya, hal ini didasari rasa keingintahuan peneliti apa saja faktor – faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja dan hasil produksi dari karyawan dapat mengalami penurunan. Berdasarkan jurnal Dedy Herianto, Sitti Mirsa (2018) menyatakan faktor intrinsik dapat mencakup pencapaian kinerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup gaji, keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, dan kualitas hubungan staf. Dan Jurnal Firman Apriyadi Daulay (2012) menyatakan motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Motivasi dari dalam diri individu adalah keberhasilan dalam pekerjaan, pengakuan dari orang lain,

pekerjaan, rasa tanggung jawab, serta pengembangan. Motivasi dari luar yaitu pendapatan, kondisi dan hubungan kerja, serta kebijakan dari perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor motivasi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan panen PT. Menthobi Sawit Jaya.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Menthobi Sawit Jaya, Kecamatan Danau Seluluk, Kabupaten Seruan, Kalimantan Tengah. Waktu penelitian adalah pada bulan Januari 2021. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis kualitatif persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yaitu, hal-hal yang dapat menjadi faktor yaitu faktor internal dan eksternal yang ada di PT. Menthobi Sawit Jaya. Perusahaan memberikan upaya meningkatkan motivasi dengan cara, yaitu :

1. PT. Menthobi Sawit Jaya memberikan fasilitas yang memadai seperti kanitn, perumahan, tempat ibadah dan alat transportasi untuk anak karyawan menuju sekolah. Dengan adanya fasilitas yangdiberikan, karyawan merasa nyaman

- dan betah tinggal di perusahaan. Dimana hal tersebut memberikan efek timbal balik yang bagus terhadap motivasi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.
2. PT. Menthobi Sawit Jaya setiap akhir bulan memberi hadiah berupa insentif tambahan bagi karyawan yang berkerja dengan baik sebagai penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan lain untuk mendapatkan penghargaan tersebut.
3. Mengenai kebutuhan, karyawan diberikan fasilitas untuk menempuh pendidikan yang berguna untuk anak karyawan. Sehingga karyawan merasa tertolong akan hal tersebut. Karyawan merasa terbantu dan memberikan efek yang baik terhadap perusahaan. Selain itu, kebutuhan perekonomian juga diperhitungkan oleh perusahaan sehingga

karyawan tidak merasa dirugikan baik dari finansial maupun non finansial.

4. Motivasi kerja karyawan di PT. Menthobi Sawit Jaya sangat beragam, namun dari segi lama berkerja tidak mempengaruhi dalam motivasi karyawan tersebut untuk berkerja.
5. Guna meningkatkan motivasi para karyawannya, maka PT. Menthobi Sawit Jaya memberikan fasilitas terhadap anak-anak karyawan dalam segi pendidikan, keamanan dan keselamatan dalam berkerja. Dengan adanya hal tersebut, karyawan merasa tertolong dengan adanya bantuan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Hal-hal diataslah yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Menthobi Sawit Jaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan analisis data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor Internal

Yang mencakup harga diri dan prestasi karyawan, kebutuhan, harapan, tanggung jawab serta kepuasan dalam berkerja. Namun masa kerja tidak mempengaruhi dalam motivasi dalam berkerja.

2. Faktor Eksternal

Yang mencakup jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan

Dimana setiap Faktor memiliki peran dan saling melengkapi sehingga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan khususnya di PT. Menthobi Sawit Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Koputindo.
- Anonim. (2018). *Statistik perkebunan Indonesia 2017-2019*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Anonim. (2020). *Buku Profil dan Data Karyawan PT. Menthobi Sawit Jaya*. Pangkalan Bun: PT. Menthobi Sawit Jaya
- Apriyadi Daulay, Firman. (2012). *Pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang utama PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat*. Jurnal Aplikasi Media [online], vol 1, 1.
- Büsich, Victoria., Dennis Dittrich, dan Uta Lieberum. (2010). *Determinants of Work Motivation and Work Ability among Older Workers and Implications for the Desire for Continued Employment*. Jurnal Aplikasi Media [online], vol 35, 1.
- Erawati, Titi. (2012). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL KAPUAS PALACE PONTIANAK*. Jurnal Aplikasi Media [online], 1.
- Henry, Adolf. (2009). *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Aplikasi Media [online], vol 2, 1.
- Herianto, Dedy., dan Sitti Mirsa. (2018). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI SULAWESI SELATAN*. Jurnal Aplikasi Media [online], 1.
- Krisdiyanto, Ardhyan. (2010). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Jurnal Aplikasi Media [online], vol 1, 1.
- Mamik. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Aplikasi Media [online], vol 20, 1.
- Tommy. (2013). *Pengertian Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. <https://kotakpintar.com/pengertian-motivasi-adalah/> (Diakses pada tanggal 6 mei 2020)