

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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). Kelapa sawit sendiri merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan sebagai penghasil devisa bagi negara. Perkebunan di Indonesia mempunyai peran dan kedudukan yang penting dan strategis sejak zaman penjajahan maupun kemerdekaan hingga saat ini. Peran serta tersebut meliputi segi - segi ekonomi, sosial, tenaga kerja, maupun ekologi. Perkebunan juga merupakan sumber kesejahteraan, kemajuan, kemandirian dan kebanggaan bangsa Indonesia. Perkebunan yang banyak di Indonesia salah satunya adalah perkebunan kelapa sawit. Luas areal Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia pada 5 tahun terakhir mengalami kenaikan yang cukup signifikan. 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 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. Hal ini menyangkut kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta bagaimana mengelola sumber daya yang belum menguasai job desk hingga mereka memahami apa tujuan dan fungsi dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit, karena dengan kinerja yang bagus maka perusahaan akan

mendapatkan hasil yang lebih maksimal dari perkebunan kelapa sawit tersebut. Kinerja karyawan tidak luput dari motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

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. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Apabila harapan itu dapat menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Namun sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu. Tujuan merupakan hal yang diinginkan atau dicapai oleh individu. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang dinginkan. Oleh karean itu antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Seseorang memiliki motivasi terlebih dahulu dalam melakukan suatu

pekerjaan, sehingga faktor – faktor motivasi setiap individu berbeda. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Dalam Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat berbagai motivasi dalam berkerja. Motivasi kerja memiliki beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut saling berkaitan satu sama lainnya, sehingga dengan faktor – faktor tersebut dapat diketahui dan menjadi tolak ukur dalam memotivasi karyawan agar lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah *“Apakah faktor – faktor motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Menthobi Sawit Jaya ?”*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Menthobi Sawit Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka terdapat beberapa manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan perkebunan PT. Menthobi Sawit Jaya dan dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam memotivasi karyawan dan dapat meningkatkan hasil kerja dari karyawan yang dapat berpengaruh terhadap penghasilan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Motivasi kerja dapat mempengaruhi pola pikir masyarakat dalam berkerja dan dapat membuat pekerja menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan perkerjaan tanpa adanya rasa terpaksa.