

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Teh merupakan minuman penyegar yang disukai oleh hampir seluruh penduduk di dunia, bahkan minuman teh sudah banyak sekali dijadikan minuman sehari – hari (Nazarudin dan Paimin, 1996). Menurut Siswoputranto (1978), manfaat teh disamping sebagai minuman (memperkuat daya pikir dan kekuatan badan), juga masih mempunyai banyak manfaat, yaitu antara lain: untuk kesehatan, mengatasi kelelahan dan lesu serta dapat menurunkan berat badan, selain itu dapat mengendalikan kadar gula.

Tanaman teh (*Camelia sinensis L.*) diduga berasal dari daratan Cina, kira – kira dari provinsi Szechwan sekarang. Daerah tersebut berdekatan dengan laut India, daratan Birma, Siam Tibet dan Indocina. Pertama kali teh dikenal di Cina pada masa pemerintahan dinasti Shen Nung tahun 2700 M. Ada juga literature yang mengatakan bahwa teh baru dikenal pada masa pemerintahan dinasti Han yaitu kira – kira tahun 221-265 M. dari kedua dugaan tersebut diperkirakan yang benar adalah yang pertama. Saat itu teh baru dikenal sebagai bahan obat- obatan tradisional, belum sebagai minuman (Nazarudin dan Paimin, 1996).

Diseluruh pelosok Indonesia aneka produk teh bisa dijumpai sehari-hari, teh diminum panas atau dingin sebagai minuman penyegar. Beberapa data menyebutkan Indonesia mengenal tanaman teh sejak tahun 1684 dalam bukunya yang berjudul *All About Tea*, W.H. Ukers menyebutkan bahwa sekitar

tahun 1694 Andreas Cleyer sudah mulai menanam teh dipulau jawa, namun baru awal abad ke -19 teh mulai dikenal luas sebagai tanaman di Indonesia (Nazarudin dan Paimin, 1996). Di Indonesia tanaman teh dibawa oleh Belanda ketika menjajah Indonesia. Belanda termasuk bangsa Eropa yang menyukai minuman teh sejak abad XVIII. Pada tahun 1828 diseluruh Jawa terdapat 1.700.000 batang tanaman teh. Pada tahun 1870 didatangkan tanaman teh Assamica dari India yang mutunya lebih bagus dari pada teh Jepang dan teh Tingkok (Bambang, 1995).

Pucuk teh yang baru dipetik belum bisa dikatakan siap dikonsumsi atau diperdagangkan, melainkan harus melalui proses pengolahan. Berdasarkan cara pengolahannya teh di Indonesia dibedakan menjadi tiga jenis yaitu : teh hitam (black tea/fermented tea), teh hijau (green tea/unfermented tea), dan teh wangi (jasmine tea). Sedangkan diTaiwan ada satu jenis lagi yaitu teh olong (semi fermented tea) yang merupakan hasil dari pengolahan antara teh hijau dan teh hitam. Pengolahan teh hijau merupakan pengolahan teh yang paling tua dan dilakukan dengan cara yang sederhana, yaitu pengolahan pucuk dan daun muda tanaman teh tanpa melalui proses fermentasi. Dengan adanya perbedaan proses tersebut sehingga dapat menyebabkan perbedaan cita rasa dan kenampakan dari ketiga jenis teh tersebut (Hendrowidyatmoko, 1991).

Subsektor perkebunan teh secara tradisional mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Sebagai negara berkembang dimana penyediaan lapangan kerja merupakan masalah yang mendesak, perkebunan teh mempunyai kontribusi yang cukup signifikan. Kontribusi

dalam penyediaan lapangan kerja menjadi nilai tambah sendiri, karena perkebunan teh menyediakan lapangan kerja di pedesaan dan daerah terpencil. Peran ini bermakna strategis karena penyediaan lapangan kerja oleh subsektor berlokasi di pedesaan sehingga mampu mengurangi arus urbanisasi.

Komoditi teh di Indonesia diusahakan dalam dua bentuk yaitu Perkebunan Besar dan Perkebunan Rakyat.

Tabel 1. Tabel luas perkebunan besar dan perkebunan rakyat tanaman teh di Indonesia Tahun 2009 sampai dengan 2012, (000 Ha).

| Tahun | Perkebunan besar | Perkebunan rakyat |
|-------|------------------|-------------------|
| 2009  | 66,90            | 57,10             |
| 2010  | 66,30            | 56,50             |
| 2011  | 66,50            | 56,00             |
| 2012  | 65,50            | 56,20             |

Sumber : Badan Pusat statistik, 2012

Sentral produksi tanaman teh terbesar di Indonesia merupakan Jawa Barat yang menyumbang 70 % dari total produksi teh di Indonesia, disusul oleh Sumatera Utara dengan hasil produksi 10 % dari total produksi teh di Indonesia.

Tabel 2. Tabel produksi dan produktivitas teh di Indonesia Tahun 2009 sampai dengan 2012.

| Tahun | Produksi (Ton) | Produktivitas (Kg/Ha) |
|-------|----------------|-----------------------|
| 2009  | 156,90         | 1,57                  |
| 2010  | 156,60         | 1,55                  |
| 2011  | 150,77         | 1,47                  |
| 2012  | 145,57         | 1,46                  |

Sumber : Direktorat Jenderal Perkebunan, 2012

Indonesia merupakan negara yang menempati posisi kelima dalam hal ekspor teh terbesar setelah Srilanka, India, Cina dan Kenya. Seharusnya Indonesia dapat menempati urutan pertama Negara pengekspor teh dengan

keberadaan perkebunan teh yang cukup luas dan tersebar diberbagai wilayah. Kendala yang dihadapi saat ini adalah perusahaan teh milik rakyat yang ada jarang yang berorientasi untuk ekspor. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penguasaan teknologi atau dari aspek kualitas sumber daya manusianya sehingga merasa cukup puas dengan hasil yang telah dicapai selama ini.

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Atau diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori umum yang sifatnya dikotomis, yaitu motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal. Pemberian motivasi itu sangat dianjurkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya pemberian motivasi yang baik kepada seluruh karyawan maka prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi), yang mampu

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaannya, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (Sutrisno, 2009).

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpendapat bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya (Handoko, 1998).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. Rumpun Sari Kemuning juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga menjadi menarik bagi

penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang berhubungan dengan faktor internal dan eksternal?
2. Apa saja faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui kinerja karyawan produksi teh di PT. Rumpun Sari Kemuning.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan produksi teh di PT. Rumpun Sari Kemuning.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat yang diharapkan dari penelitian antara lain :

1. Bagi Kepentingan Akademik
  - a. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

- b. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

## 2. Bagi Peneliti

- a. Memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh nilai skripsi program studi manajemen bisnis perkebunan.
- b. Menambah konsep dasar dalam memahami teori-teori mengenai sistem informasi manajemen dan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

## 3. Peneliti lainnya

Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

## 4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada PT. Rumpun Sari Kemuning 1 dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

## 5. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.