

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

NO	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
1.	2008	3.248.909
2.	2009	3.276.198
3.	2010	3.432.125
4.	2011	3.492.450
5.	2012	3.690.357
6.	2013	3.909.108

Sumber: Dinas Perkebunan, 2013

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dari tahun 2008 penyerapan tenaga kerja sebanyak 3.248.909 tenaga kerja hingga tahun 2013 sebanyak 3.909.108 tenaga kerja jadi total penyerapan tenaga kerja dari tahun 2006 ada sebanyak 660.199 tenaga kerja yang di serap oleh perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kepada tenaga kerja, berarti akan memberikan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya motivasi yang rendah akan berdampak pada kinerja yang menjadi buruk.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen harus melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah

suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguhsungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan

Dalam hal ini peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan panen. Karyawan panen adalah sekumpulan orang yang bekerja di dalam perusahaan kelapa sawit dalam bidang panen. Karyawan panen memiliki tugas untuk memanen semua buah matang, mengutip brondolan, dan memotong pelepah, mengumpulkan buah yang di panen di TPH. Karyawan panen merupakan sumber daya sebagai kunci penentu keberhasilan semua kegiatan panen dan tercapainya tujuan perusahaan. Agar kinerja karyawan panen sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan sebuah motivasi agar karyawan panen tersebut bekerja dengan baik.

Pada dasarnya, perusahaan kelapa sawit yang bergerak dalam bidang perkebunan dengan misinya yaitu mengelola bisnis kelapa sawit secara professional untuk menghasilkan produk berkualitas, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang baik dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat dirumuskan adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan panen.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban dari permasalahan seperti yang telah dikemukakan diatas yaitu:

1. Mengetahui kinerja karyawan panen di perusahaan kelapa sawit.
2. Mengetahui motivasi apa yang diberikan kepada karyawan panen.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan panen di perusahaan kelapa sawit.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai motivasi kerja untuk peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca
Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya akademisi Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
3. Bagi penulis
Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah – masalah aktual yang terjadi khususnya yang

berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi kerja dan sebagai suatu bekal dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.