I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*E.guineensis*) diusahakan secara komersial di Afrika, Amerika Selatan, serta beberapa daerah lain yang skala yang lebih kecil. Tanaman kelapa sawit berasal dari Afrika dan Amerika Selatan, tepatnya brasilia. Tanaman ini dapat ditemukan tumbuh liar di sepanjang tepi sungai. Kelapa sawit yang termasuk dalam sub famili *Cocoideae* merupakan tanaman asli Amerika Selatan, termaksud spesies *E.oleifera* dan *E. odora*. Walaupun demikian, salah satu subfamili *Cocoideae* adalah tanaman asli afrika. Zeven (1965) memastikan asal *E.guineensis* berdasarkan hasil deskripsi para ahli botani sebelumnya dan para penjelajah di benua Afrika. Nama-nama kelapa sawit dalam bahasa daerah di kedua sisi lautan atlantik mengacu pada nama Afrika.

Kelapa sawit pertama kali di introduksikan ke Indonesia oleh pemerintah colonial belanda pada tahun 1848, tepatnya di kebun raya bogor . pada saat ini, perkembangan perkebunan kelapa sawit telah berkembang lebih jauh sejalan dengan kebutuhan dunia akan minyak nabati dan produk *industry oleochemical*. produk minyak sawit merupakan komponen penting dalam perdagangan minyak nabati dunia. berbagai jenis minyak nabati dan lemak yang di pasarandunia mempunyai sifat yang dapat saling menggantikan (barang susbstitusi). Oleh karenannya ,penawaran dan permintaan produk kelapa sawit harus dibicrakan dalam konteks ekonomi minyak nabati dan lemak dunia .

Penawaran dan permintaan produk kelapa sawit sendiri mulai meningkat ,kondisi konsumsi domestic yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan produktivitas.

Permintaan konsumsi minyak makan dunia terus meningkat karena dipengaruhi oleh pertambahan penduduk dan pertumbuhan GDP per kapita penduduk dunia yang juga semakin meningkat .kebutuhan minyak goreng ini sebenarnya dapat dipenuhi dari produksi minyak dan lemak nabati dalam negri yang di olah dari bahan minyak kelapa sawit serta 16 jenis minyak dan lemak nabati lainnya.

Konsumsi minyak goreng sebagai sumber klaori bangsa Indonesia baru mencapai sekitar 18% .padahal jumlah ideal yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan pangan yang dipolakan dalam pola pangan harapan (PPH) sekitar 20%-30% .berdasarkan kondisi ini permintaan minyak goreng eks-minyak kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan ekspor maupun dalam negri diperkirakan akan terus meningkat .untuk memenuhi kebutuhan industry pengolahan minyak kelapa sawit dalam negri saja diperlukan lebih kurang 12,17 juta ton minyak kelapa sawit .

Dukungan pemerintah Indonesia mulai dirasakan oleh para pengusaha perkebunan dengan diberikannya kesempatan kepada para pemilik pabrik minyak goreng untuk melakukan diversifikasi pembukaan kebun kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan bahan bakunya .kelapa sawit ditetapkan oleh depatemen pertanian menjadi komoditas yang perkembangannya dipercepat

serta diberikan paket kredit likuiditas oleh bank Indonesia kepada perkebunan besar swasta nasional (PBSN) maupun perkebunan inti rakyat (PIR).

Mengembangkan perkebunan kelapa sawit memerlukan dana investasi yang besar dan bersifat jangka panjang hal ini merupakan salah satu faktor penghambat dalam upaya meningkatkan produksi minyak kelapa sawit dunia. Negara-negara Afrika yang mempunyai prospek baik dari segi iklim, luas lahan serta tenaga kerja yang tersedia seperti Nigeria,Pantai Gading, Kamerun, Zaire, dan Ghana, ternyata belum dapat mengembangkan dan meninggalkan produksinya karena kesulitan pendanaan investasi.

Penanaman modal asing belum memberikan penyelsaian yang terbaik karena adanya ketidak stabilan politis di negara-negara tersebut, sementara bisnis ini merupakan bisnis jangka panjang dengan siklus produksi 30 tahunan. (Pahan, 2011)

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.Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat

sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Motivasi merupakan suatu 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 dikelompokan 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 produktivitas akan menigkat. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi), yang mampu menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahann, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yamg 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)

B. Perumusan Masalah

Kinerja karyawan atau tenaga kerja yang berada dilingkungan perusahaan perkebunan kelapa sawit berpengaruh langsung dan berperan besar terhadap kemajuan perusahaan dan meningkatkan kualitas hasil yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, dibutuhkan manajemen dan tenaga kerja yang baik guna mendapatkan pendapatan dan keuntungan untuk perusahaan. Dengan demikian perusahaan tersebut harus dapat memotivasi tenaga kerja dan mengetahui faktor -faktor yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan kerja tersebut yang meliputi: usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah berasal dari luar yang meliputi lingkungan kerja, pelatihan, prestasi kerja, gaji, premi, tunjangan. Kedua faktor tersebut

sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan perkebunaan kelapa sawit.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas ,maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mahasiswa

   Untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 dan dapat menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja .

2. Perusahaan

   Sebagai pertimbangan /masukan bagi perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam memberikan motivasi serta mengetahui perkembangan peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi

3. Masyarakat

   Sebagai informasi mengenai wawasan keilmuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja

karyawan serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik tentang motivasi kerja .