

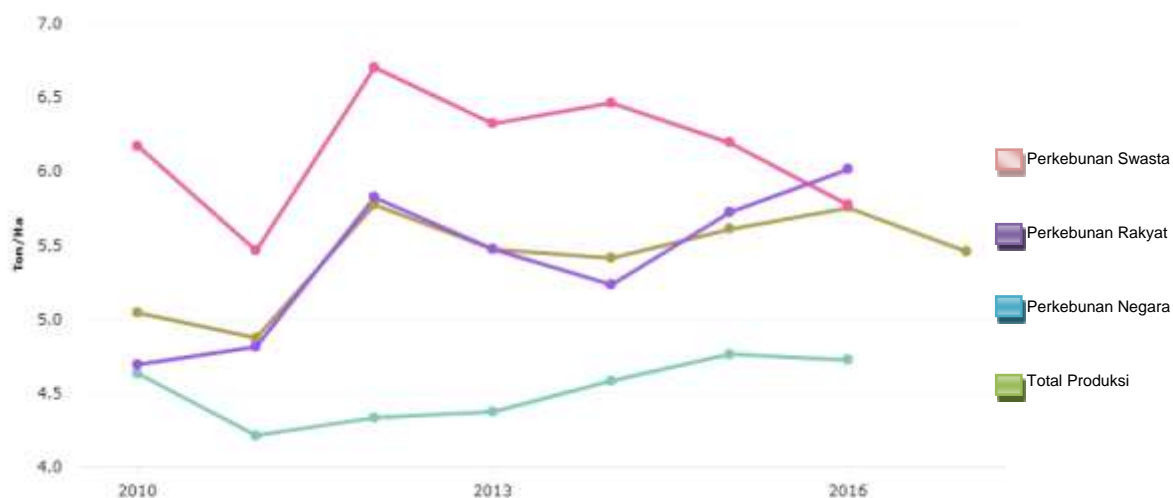
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Sebuah perusahaan didirikan tentu bermaksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi perusahaan yang *profit oriented* yang menjadikan tujuan utamanya untuk mendapatkan laba yang tinggi dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatan usahanya maka manajemen mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen akan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen perusahaan untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif, begitu pula pada perindustrian gula harus mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam berproduksi agar tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan gula nasional.

Pabrik gula dari dulu memiliki peranan sangat penting dalam membangun peradaban suatu wilayah, seperti Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah, dan Provinsi Jawa Barat. Pabrik-pabrik gula tidak hanya membangun kesejahteraan dalam artian ekonomi saja, namun menjangkau seluruh aspek kehidupan manusia, masyarakat, bangsa, dan negara. Jaman kolonialisme Belanda tampak tebu merupakan salah satu budidaya terpenting dalam sistem tanam paksa sejak 1830 hingga 1870 dan pernah mencapai 3 juta ton per tahun, namun setelah itu selalu berada di bawah 3 juta ton hingga kini serta target pemerintah saat ini sebesar 3,1 juta ton gula konsumsi tidak pernah tercapai. Produksi gula Indonesia pada 2005 baru mencapai 2,24 juta ton dan 2015 hanya mencapai 2,70 juta ton saja atau meningkat rata-rata 0,2% dalam 10 tahun.

Produktifitas Tebu 2010-2017



Sumber : Lembaga Kementrian Pertanian 2017

Gambar 1.1 Data Produktifitas Tebu Nasional Tujuh Tahun Terakhir

Data produktifitas tebu nasional 7 tahun terakhir menunjukkan bahwa produktivitas tebu nasional diperkirakan hanya mencapai 5,4 ton per hektar (Ha) pada 2017. Angka ini lebih rendah dibanding proyeksi 2016 sebesar 7,75 ton per ha dari produksi 2,72 juta ton dengan luas lahan 473 ribu ha. Rendahnya produktivitas tebu yang diiringi meningkatnya konsumsi gula membuat Indonesia harus mengimpor gula dari luar negeri.

Tebu dan gula di Indonesia dihasilkan terutama di pulau Jawa khususnya Jawa Timur. Provinsi ini merupakan penghasil tebu sebagai bahan baku gula yang sebagian besar, bahkan hampir seluruhnya dihasilkan petani. Menurut Wibowo (2005) Provinsi Jawa Timur merupakan penghasil utama gula di Indonesia. Selain karena hasil produksinya yang terbanyak, dari sekitar 58 pabrik gula (PG) yang masih beroperasi di Indonesia saat ini, 31 diantaranya berada di Jawa Timur. Sekitar 41% total produksi gula nasional atau 74% total produksi gula di Jawa berasal dari Jawa Timur. Karena itu, Jawa Timur menjadi barometer

bagi industri gula nasional. Perusahaan yang mengusahakan tebu di Jawa Timur salah satunya adalah PT Perkebunan Nusantara X (PTPN X). Tabel 1.1 menunjukkan produksi tebu dari perkebunan rakyat berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2008- 2013. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa lebih dari separuh produksi tebu dihasilkan oleh petani-petani yang berada di Jawa. Hal ini membuktikan bahwa lahan di Pulau Jawa sangat potensial untuk ditanam tebu. Provinsi yang menyumbang produksi terbanyak selama tahun 2008 sampai tahun 2013 adalah Provinsi Jawa Timur. Provinsi Lampung menjadi provinsi kedua yang memberikan produksi tebu terbanyak. Kemudian berikutnya Jawa Tengah menempati posisi ketiga yang menghasilkan tebu terbanyak.

Tabel 1.1 Produksi Tebu (Ton) di 9 Provinsi di Indonesia Tahun 2012-2017

No	Provinsi	Tahun						Pertumbuhan (%)
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1	SumateraUtara	40.585	37.874	31.025	47.122	47.871	41.510	1,59
2	SumateraSelatan	58.861	88.391	66.451	91.124	92.844	87.320	1,89
3	Lampung	810.681	903.320	759.684	678.090	681.171	747.080	0,45
4	JawaBarat	111.781	88.560	110.543	81.923	82.338	109.500	0,51
5	JawaTengah	266.891	221.938	233.430	249.452	348.272	247.480	39,61
6	DI.Yogyakarta	15.648	17.538	17.327	16.573	18.902	38.220	14,05
7	JawaTimur	1.302.724	1.101.538	1.017.003	1.051.872	1.108.112	1.255.830	5,35
8	Gorontalo	25.736	35.358	27.412	32.521	35.324	31.850	8,62
9	SulawesiSelatan	35.521	22.857	27.241	19.210	23.364	33.790	21,62
INDONESIA		2.668.428	2517.374	2290.116	2267.887	2438.198	2.592.560	7,51

Sumber : Lembaga Kementrian Pertanian 2017

Pada tabel 1.1 diketahui Jawa Timur merupakan daerah penghasil tebu terbesar yang ada di Indonesia. Provinsi ini merupakan penghasil tebu sebagai bahan baku gula yang sebagian besar, bahkan hampir seluruhnya dihasilkan petani. Sekitar 74 persen lebih produksi gula di Jawa dihasilkan di Provinsi ini. Terdapat sekitar 2.8 juta hektar luas lahan di Jawa Timur diperuntukkan bagi lahan pertanian dan perkebunan. Dari seluas penggunaan lahan tersebut, sekitar 140-150 ribu hektar dimanfaatkan sebagai area perkebunan tebu.

PTPN X memiliki 11 Unit Pabrik Gula (PG) yang tersebar di wilayah Jawa Timur, yaitu PG Kremboong, PG Watoetoelis, PG Toelangan, PG Gempolkrep, PG Djombang Baru, PG Tjoekir, PG Lestari, PG Meritjan, PG Pesantren Baru, PG Ngadirejo dan PG Modjopanggoong. Tahun 2012, PTPN X (Persero) menjadi penghasil gula terbesar secara nasional. Dengan jumlah produksi mencapai 494.193 ton atau sekitar 19% dari total produksi pabrik gula domestik sebanyak 2,56 juta ton. Tahun 2011 rendemen tertinggi berhasil didapatkan oleh PG Pesantren baru dengan rendemen sebesar 8,55 %. Kabupaten Kediri memiliki beberapa pabrik gula (PG) yang dikelola oleh PTPN X diantaranya ialah PG. Pesantren Baru, PG. Meritjan, dan PG Ngadirejo. PG Pesantren Baru merupakan salah satu anak perusahaan dari PTPN X. PG Pesantren Baru berlokasi di Desa Pesantren Kecamatan Pesantren Kotamadya Kediri. Areal PG Pesantren Baru terdiri dari Areal sebesar 2.136,71 Ha dan Areal Tebu Rakyat (TR) sebesar 10.377 Ha.

Tabel 1.2 Produksi Tebu Wilayah Kerja PG Pesantren Baru

Wilayah	Kecamatan	Produksi Tebu (Kuintal)				
		2013	2014	2015	2016	2017
A	Kota	279.087	223.285	211.028	186.359	240.730
B	Pesantren	884.931	780.648	873.066	918.575	1.084.375
C	Wates	1.951.468	1.370.736	1.514.587	1.521.476	1.899.362
D	Pagu	352.219	287.235	322.659	363.730	487.512
E	Ngasem	272.621	221.395	231.044	233.125	383.829
F	Gurah	1.150.780	904.841	964.319	1.047.062	1.072.305
G	Plosoklaten	928.293	732.979	671.974	806.215	857.105
H	Puncu	747.528	693.482	677.574	720.092	908.826
I	Plemahan	354.616	356.026	155.526	170.890	227.974
J	Pare	685.133	568.184	607.629	598.903	767.248
K	Kepung	458.670	407.875	478.658	530.261	645.689
L	Kandangan	249.817	257.759	265.834	337.391	383.261
M	Kasembon	100.824	111.236	89.437	102.465	143.062
Jumlah		8.415.987	6.915.681	7.063.335	7.536.544	9.101.278

Sumber : Sekretariat Administrasi dan Keuangan Djengkol 2017

Tabel 1.2 menunjukkan penurunan produksi tebu, mulai dari tahun 2013 hingga 2016 menunjukkan penurunan produksi yang awalnya ditahun 2013 bisa menghasilkan 8.4 juta kg pertahun menjadi hanya 7.5 juta pada tahun 2016. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produksi sehingga perlu tindakan untuk meningkatkan produksi, dan salah satunya cara untuk meningkatkan produksi yaitu dengan meningkatkan produktifitas tenaga kerja (Moh As'ad, 2013) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti (2001) menyatakan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu sikap

kerja, tingkat keterampilan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang kesemuanya itu dapat merupakan kinerja dari karyawan. Menurut Sunarto (2003:20) kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kinerja, semakin baik kinerja yang diberikan maka semakin baik pula yang dihasilkan, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada keberadaan dan kinerja pribadi para karyawannya, karena produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung kepada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu karyawan harus dirangsang dan di arahkan untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan dan dikoreksi jika menyimpang dari tujuan perusahaan.

Masalah laten dalam perusahaan yang seringkali muncul adalah mengapa beberapa karyawan bekerja tidak baik dari pada yang lain atau mengapa beberapa karyawan berbeda tingkat prestasi bekerjanya, itu merupakan suatu pertanyaan yang sering muncul dan selalu dihadapi para manajer atau pimpinan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan

teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi (Robbins, 2001).

Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Hasibuan, 2006).

Seseorang yang termotivasi akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya, namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi, unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Hasibuan (2006) menyatakan ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, Metode langsung (*direct motivation*), adalah (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk tercapainya kinerja pegawai yang baik. Sedangkan Metode tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya berupa

fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, karena jika kebutuhannya terpenuhi maka orang itu akan termotivasi untuk bekerja dan dapat dikatakan pula seseorang termotivasi secara tidak langsung dari kepuasannya atas apa yang sudah di kerjakan di perusahaan dan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Penataran Jengkol PG. Pesantren Baru Kediri ini bekerja dibidang usahatani tebu sehingga banyak permasalahan yang muncul seperti rendahnya produktifitas tebu, masalah perbedaan kinerja karyawan sampai permasalahan degradasi regenerasi petani. Menurut Farhani (2009: 2) dalam bukunya menjelaskan beralihnya mata pencaharian yang dilakukan oleh remaja dipengaruhi oleh tingkat pendapatan di sektor pertanian yang relatif rendah dan keterbatasan sektor pertanian dalam penyerapan tenaga kerja pedesaan menyebabkan masyarakat pedesaan khususnya remaja mencari alternatif pekerjaan lain di luar sektor pertanian. Permasalahan-permasalahan yang muncul itu tentu tidak boleh dibiarkan agar kegiatan produksi tebu tetap berjalan maka perlu dilakukannya langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan produktifitas tebu.

Sunyoto (2008, 2), sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Sebagai kosekuensi dari hal tersebut, maka tugas seorang manajer untuk mempertahankan produktivitas karyawan serta berusaha agar anggotanya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas yang di berikan kepada mereka, terutama pada karyawan yang bekerja di bagian produksi, karena produksi merupakan inti dari setiap perusahaan, baik buruknya hasil produksi di pengaruhi oleh kinerja produksi.

Koesmono (2005) menjelaskan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan perangsang seperti bonus maupun tingkat gaji yang

menarik. Akan tetapi karena seorang karyawan juga seorang manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan, serta tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukan sebagai satu-satunya teknik yang efektif dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan merujuk uraian di atas, dapat ditarik suatu pokok pemikiran, bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan seorang manajer dalam memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas tidaklah tergantung pada besarnya gaji dan bonus semata. Memotivasi karyawan haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek yang lain yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarahkan pada peningkatan produktivitas kerja.

Dengan adanya permasalahan diatas maka perlu adanya suatu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja karyawan yang dikaji untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktifitas meningkat dengan cara mengidentifikasi secara ilmiah melalui penelitian yang mengkaji "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tanaman Di Penataran Djengkol PTPN. X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri*".

1.2 Perumusan Masalah

Keyakinan terhadap efektifitas kegiatan organisasi yang didasarkan pada konsep motivasi telah menjadikan beberapa organisasi perusahaan mulai mempergunakan pendekatan tersebut sebagai strategi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Studi ini bermaksud akan dikaji karyawan bagian tanaman dari tenaga kerja di Penataran Djengkol PG. Pesantren Baru Kediri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam mengorganisir karyawan, dimana faktor-faktor penentu yang

sekiranya dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan mereka dalam memenuhi target yang ditetapkan juga harus diperhatikan. Dengan demikian hal tersebut sudah menyentuh pada aspek yang relevan dengan teknik yang dipergunakan dalam mempengaruhi perilaku individu.

Secara umum tingkah laku manusia merupakan tingkah laku yang sadar tujuan, artinya tingkah laku yang selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang berguna bagi kehidupannya. Oleh karena itu peranan motivasi sangat penting dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan merasa puas karena kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan dan dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan.

Permasalahan yang akan dikaji dalam proposal penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik responden, variabel dan indikator motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian tanaman di Penataran Djengkol PG. Pesantren Baru Kediri.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tanaman di Penataran Djengkol PG. Pesantren Baru Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel pemediasi pada karyawan meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan variabel dan indikator motivasi kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian tanaman di Penataran Djengkol PTPN. X PG. Pesantren Baru Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Bagi Penulis :

1. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, sekaligus bermanfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengembangan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dapat memberikan kontribusi saran pada pimpinan Penataran Djengkol PG. Pesantren Baru Kediri atas permasalahan yang ada.

b. Manfaat Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan masukan untuk pimpinan Penataran DJengkol apabila mengalami masalah dengankinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

c. Manfaat Bagi Pihak Lain :

Skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di Penataran Djengkol PTPN.X PG. Pesantren Baru Kediri
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan pekerja lapang di Penataran Djengkol PTPN. X PG. Pesantren Baru Kediri