

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak persaingan disegala bidang. Hal ini merupakan kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara di dunia. Negara-negara di dunia harus mengerahkan segala faktor ekonomi yang dimilikinya guna menghadapi kondisi tersebut. Namun tidak hanya faktor kemajuan ekonomi global yang mengharuskan semua negara untuk siap menghadapinya, ancaman keterpurukan ekonomi pun perlu diwaspadai semua negara di dunia. Indonesia yang pada akhir dekade tahun 90-an mengalami krisis moneter bahkan krisis ekonomi menyadari betul tentang perlunya kondisi ekonomi yang kuat dan stabil.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor ekonomi yang harus dipersiapkan dalam rangka menghadapi kondisi persaingan dunia yang semakin kompetitif dan juga ancaman ketidakpastian ekonomi global. Manusia sebagai pelaku ekonomi yang mana akan memberikan pemikiran, kebijakan dan strategi khususnya dibidang ekonomi akan memberikan arah untuk maju-mundurnya kekuatan ekonomi suatu negara. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor ekonomi disamping modal, sumber daya alam, dan teknologi.

Indonesia merupakan negara dengan populasi terbanyak kelima di dunia yang berdasarkan Sakernas pada Februari 2018 memiliki angkatan kerja sebanyak 133,94 juta jiwa, mengalami kenaikan sebesar 2,39 juta jiwa dibanding Februari 2017. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen, meningkat sebesar 0,18 persen, dalam setahun terakhir pengangguran berkurang 140 ribu jiwa dengan penduduk yang bekerja sebanyak 127,07 juta jiwa bertambah sebesar 2,53 juta jiwa dibanding Februari 2017. Para pekerja ini tersebar di berbagai sektor industri, antara lain sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, sektor pertambangan, sektor industri manufaktur, sektor listrik, gas dan air, sektor konstruksi, sektor jasa dan sektor-sektor lainnya (BPS, 2018).

Pengusahaan pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan umumnya termasuk dalam bidang agribisnis. Agribisnis merupakan salah satu bidang yang banyak menyerap tenaga kerja. Umumnya bidang-bidang usaha di sektor agribisnis ini merupakan bidang usaha padat karya. Ketika krisis ekonomi yang dimulai pada akhir tahun 1997 melanda Indonesia, banyak sektor perekonomian yang terpukul seperti sektor perbankan, sektor industri manufaktur, sektor perdagangan, sektor jasa dan sektor-sektor lainnya. Sedangkan sektor agribisnis menjadi salah satu sektor yang mampu bertahan pada kondisi krisis tersebut. Keberhasilan sektor agribisnis di Indonesia ditentukan oleh banyak faktor, dan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tersebut adalah orang-orang yang terlibat dalam bidang

agribisnis baik dari hulu sampai hilir. Peran sumber daya manusia ini akan menentukan kualitas produk dan sistem manajemen pada sektor agribisnis itu sendiri.

Karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang menduduki posisi cukup penting sebagai sumber devisa non migas bagi Indonesia. Ekspor karet Indonesia ke luar negeri pada tahun 2016 yaitu 2,49 juta ton dengan nilai ekspor terbesar yaitu sebanyak 22,8 persen (568 ribu ton) diekspor ke Amerika Serikat dengan nilai US\$ 729,2 miliar (BPS, 2016). Karet yang didapat dari tanaman karet (*Havea brasiliensis*) dihasilkan dalam bentuk getah lateks yang selanjutnya diolah menjadi karet alam di unit-unit pabrik pengolah karet. Kualitas produk olahan karet yang dihasilkan ditentukan oleh bahan baku (getah lateks), teknologi pengolahan, sumber daya pekerja yang ada, dan faktor-faktor lainnya yang menentukan. Apabila semua sumber daya manusia yang terlibat dalam pabrik pengolahan karet alam mulai dari tingkat manajemen atas hingga karyawan tingkat bawah memiliki kapabilitas, komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya maka target dan tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan perusahaan swasta yang melakukan usaha di bidang agribisnis serta bertujuan untuk optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam menghasilkan barang yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dari segenap

karyawan di PT. Pekebunan Sidoredjo akan meningkatkan produktivitas karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Walaupun para pekerja mempunyai kapabilitas kerja yang baik, produktivitas optimal karyawan tidak akan dapat dicapai jika tidak memiliki motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi mempunyai peranan yang penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang akan dikaji dan dijabarkan, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor internal apa saja yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo?
2. Faktor eksternal apa saja yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo?
3. Bagaimana hubungan faktor internal dan eksternal dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui faktor internal yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidorejo.
2. Mengetahui faktor eksternal yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

3. Mengetahui hubungan faktor internal dan eksternal dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan aplikasi dari ilmu yang didapat dari bangku kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai aspek-aspek sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi pihak manajemen di PT. Perkebunan Sidoredjo, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam setiap pengambilan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi, literatur dan bahan penelitian selanjutnya.