

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sektor perkebunan merupakan salah satu sektor industri yang berkembang di Indonesia. Tercatat dalam Badan Pusat Statistik (2013), jumlah perusahaan perkebunan di Indonesia mencapai 2.213 perusahaan dengan penyerapan jumlah pekerja sebanyak 655.998 orang. Provinsi Jawa Timur sendiri terdapat 141 perusahaan perkebunan dengan penyerapan pekerja mencapai 20.612 orang. Tahun 2010, penyerapan pekerja di sektor perkebunan sebesar 35,67% dari total penyerapan pekerja seluruhnya dan pada tahun 2014 penyerapan pekerja mengalami penurunan yaitu sebesar 30,27% dari total penyerapan pekerja seluruhnya (Harieswantini dkk, 2017).

Perkebunan karet merupakan salah satu perusahaan sektor perkebunan yang ada di Indonesia. Jumlah perusahaan besar perkebunan tanaman karet di Indonesia pada tahun 2018 mencapai 335 perusahaan, di mana angka tersebut menduduki posisi kedua setelah perusahaan perkebunan kelapa sawit (Badan Pusat Statistik, 2018). Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu provinsi yang memiliki potensi untuk perkembangan perkebunan karet, di mana luas areal perkebunan karet di Jawa Timur pada tahun 2014 mencapai 26.882 Ha dengan luas areal perkebunan karet terbesar berada di Kabupaten Jember yaitu Perkebunan milik Pemerintah seluas 10.688 Ha dan Perkebunan Besar Swasta (PBS) seluas 4.450 Ha (Badan Pusat Statistik, 2014).

Banyaknya perusahaan di sektor perkebunan secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat, di mana lapangan pekerjaan dapat terbuka secara luas sehingga dapat membantu meningkatkan perekonomian masyarakat yang secara tidak langsung juga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Namun di sisi lain, perusahaan dituntut untuk dapat terus berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain untuk menyejahterakan pekerjanya maupun mencari keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan melakukan peningkatan produktivitas pekerja sehingga diharapkan produktivitas perusahaan juga dapat meningkat.

Produktivitas merupakan salah satu permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan hingga sekarang. Produktivitas pekerja di Indonesia sendiri masih tergolong rendah. Padahal, dalam upaya mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas saat ini tidak dapat hanya dengan mengandalkan pada pekerja yang murah dan kekayaan alam saja, namun juga perlu adanya pengembangan pekerja yang berkualitas, produktif dan profesional. Sehingga sumber daya manusia dapat mewujudkan tersedianya barang dan jasa secara maksimal (Sedarmayanti, 2011). Produktivitas itu sendiri merupakan perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Efektivitas berarti pencapaian target kerja yang maksimal sesuai kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisiensi berarti bagaimana suatu pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik (Arouf dalam Sedarmayanti, 2011). Pencapaian produktivitas yang rendah biasanya dikaitkan dengan tingkat

pendidikan yang rendah pula. Namun, selain faktor pendidikan terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, salah satunya motivasi kerja. Secara umum, motivasi merupakan suatu kekuatan atau dorongan seseorang dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melibatkan segala kemampuan yang dimilikinya (Tarwaka, 2004). Motivasi yang dimiliki seseorang memiliki peranan yang penting dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal, di mana dengan adanya motivasi kerja dalam diri pekerja diharapkan pekerja dapat mampu dan mau melakukan pekerjaan dengan giat untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak yang membuktikan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani (2016) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,490, artinya tingkat keeratan hubungan antar variabel berada pada kategori sedang. Menurut Laminia (2018) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji *chi square* diketahui bahwa nilai  $p(0,00) < \text{nilai } \alpha(0,05)$  artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi di *Home Industry X* Surabaya. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016), didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,732 dan arah hubungan tersebut bernilai positif. Artinya,

semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Dilihat dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja dari pekerja. Tanpa adanya motivasi kerja, dapat memberikan dampak negatif pada hasil pekerjaan seperti ketidaksesuaian target yang dihasilkan pekerja dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Meskipun pekerja memiliki keterampilan yang baik namun tidak diiringi dengan adanya motivasi kerja maka hasil pekerjaan yang dilakukan tidak akan memuaskan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan terhadap pekerja terutama pada masalah motivasi kerja pada pekerja. Dengan kata lain, perusahaan harus dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pekerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan produktivitas kerja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Perkebunan Sumberwadung merupakan salah satu perkebunan milik Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember, di mana tanaman karet merupakan jenis tanaman terbanyak yang tumbuh pada areal perkebunan selain tanaman kopi. Luas areal perkebunan mencapai  $\pm 1.026,7075$  Ha dengan mempekerjakan  $\pm 790$  pekerja baik pekerja pada bagian kantor, bagian pabrik pengolahan maupun bagian penyadapan (Profil Perkebunan Sumberwadung, 2016). Kegiatan memproduksi karet pada Perkebunan Sumberwadung ini dilakukan setiap hari oleh pekerja penyadap. Jumlah pekerja penyadap getah

karet yaitu ±336 orang, baik pekerja lepas maupun pekerja tetap. Pekerja penyadap tersebut terbagi dalam 3 Afdeling yaitu Afdeling Lanas, Afdeling Wadung dan Afdeling Pakem.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap pemilik perusahaan, kegiatan penyadapan getah karet pada tahun 2018 banyak yang tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain dikarenakan faktor cuaca yang tidak menentu sehingga berdampak pada penurunan kualitas pohon dan kualitas getah karet yang dihasilkan, hal tersebut juga disebabkan oleh faktor pekerja penyadap itu sendiri. Salah satunya adalah menurunnya semangat kerja dari pekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari waktu kerja pekerja yang biasanya datang ke kebun untuk melakukan penyadapan getah karet mulai pukul 01.00 – 06.00 WIB berubah menjadi pukul 04.30 WIB atau selesai subuh sampai pukul 06.00 WIB. Padahal getah karet yang dihasilkan akan lebih berkualitas dan banyak apabila penyadapan dilakukan lebih awal saat sebelum matahari terbit. Berikut merupakan hasil produksi penyadapan getah karet yang dilakukan oleh seluruh pekerja penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung pada tahun 2018 :

Tabel 1. 1 Realisasi Produksi Karet dan Target Produksi Karet di Perkebunan Sumberwadung Jember Tahun 2018

Bulan (2018)	Afdeling Lanas		Afdeling Wadung		Afdeling Pakem	
	Realisasi (Kg)	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Target (Kg)
Jan	13.989	14.560	13.239	14.210	10.589	14.980
Feb	15.626	16.640	14.249	16.240	16.665	17.120
Mar	19.613	20.800	20.312	20.300	18.870	21.400
Apr	20.896	22.880	20.847	22.330	19.648	23.540
Mei	24.741	22.880	20.693	22.330	22.522	23.540
Juni	11.206	18.720	9.295	18.270	10.248	19.260

Bulan (2018)	Afdeling Lanas		Afdeling Wadung		Afdeling Pakem	
	Realisasi (Kg)	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Target (Kg)
Juli	20.816	18.720	21.633	18.270	22.193	19.260
Ags	15.889	16.640	17.641	16.240	15.503	17.120
Sept	15.706	12.480	15.902	12.180	14.069	12.840
Okt	16.208	12.480	16.368	12.180	13.969	12.840
Nov	13.615	14.560	13.355	14.210	10.712	14.980
Des	14.225	16.640	12.890	16.240	12.090	17.120
Jumlah	202.529	208.000	196.424	203.000	187.078	214.000

Sumber: Profil Perkebunan Sumberwadung Kab. Jember (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari ketiga Afdeling tersebut rata-rata produksi karet yang dihasilkan pada tahun 2018 banyak yang tidak memenuhi target dari perusahaan. Pada Afdeling Lanas selama 8 bulan rata-rata produksi karet yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Juni, Agustus, November dan Desember. Pada Afdeling Wadung selama 7 bulan rata-rata produksi karet yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Juni, November dan Desember. Sedangkan pada Afdeling Pakem selama 9 bulan rata-rata produksi karet yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Agustus, November dan Desember.

Studi pendahuluan juga dilakukan peneliti terhadap pekerja penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung. Survei tersebut mendapatkan hasil bahwa pekerja merasa kurang mendapat perhatian dari perusahaan, bahkan pekerja menganggap bahwa perusahaan cenderung tidak peduli terhadap pekerjanya. Berdasarkan pernyataan dari beberapa pekerja, mandor tidak pernah

memberikan arahan sebelum pekerja melakukan penyadapan. Bahkan biasanya mandor hanya datang saat akan melakukan penimbangan hasil getah karet saja. Apabila pekerja melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat melampaui target juga tidak pernah mendapat pujian ataupun motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pekerja dikemudian hari. Keadaan di perkebunan saat ini hari yang sangat gelap membuat para pekerja merasa was-was atau takut karena tidak ada pengawasan langsung dari pihak perusahaan perkebunan maupun mandor, sehingga juga dapat berdampak pada penurunan semangat kerja pekerja untuk melakukan penyadapan lebih awal sebelum matahari terbit.

Sistem pengupahan yang diberikan perusahaan dengan target borongan dapat berdampak pada motivasi kerja penyadap. Pemberian upah pada pekerja tetap diberikan sebulan sekali sedangkan pada pekerja lepas diberikan 2 kali dalam satu bulan, di mana upah pekerja diberikan sesuai dengan hasil sadapan yang diperolehnya dan kemudian dikalikan dengan harga satuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yaitu Rp 8.000/kg. Apabila pekerja penyadap menginginkan upah sesuai dengan UMK Kabupaten Jember yaitu Rp 2.170.917,80 (Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018), maka minimal hasil sadapan yang diperoleh pekerja  $\pm 1.080 - 1.200$  liter/bulan atau  $\pm 270 - 300$  kg/bulan atau  $\pm 36 - 40$  liter/hari atau  $\pm 9 - 10$  kg/hari. Hal tersebut dianggap sangat tinggi oleh pekerja untuk target penyadapan getah karet, dikarenakan kualitas getah karet yang dihasilkan tidak selalu baik, tergantung pada faktor cuaca. Apabila pada saat musim penghujan, pekerja dapat menghasilkan  $\pm 30 - 40$  liter/hari atau  $\pm 7,5 - 10$  kg/hari.

Sedangkan pada saat musim kemarau, pekerja hanya dapat menghasilkan getah karet  $\pm 10 - 20$  liter/hari atau  $\pm 2,5 - 5$  kg/hari.

Selain itu, perbedaan pemenuhan hak pekerja yang didapatkan pekerja tetap dan pekerja lepas juga dapat berdampak pada motivasi kerja dari pekerja. Pemenuhan hak yang didapatkan oleh pekerja tetap selain upah dari hasil perolehan kegiatan penyadapan, juga tetap mendapatkan upah saat hari minggu maupun hari libur, diberikan waktu cuti izin menikahkan anak selama 2 hari, cuti tahunan selama 12 hari, cuti sakit, mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta fasilitas rumah dinas. Sedangkan pada pekerja lepas hanya mendapatkan pemenuhan hak pekerja yaitu upah dari hasil perolehan kegiatan penyadapan, fasilitas jaminan kesehatan dan keselamatan (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan) serta fasilitas rumah dinas.

Secara tidak langsung beberapa hal di atas dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja para penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung, terutama pada pekerja lepas. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.

### **1.3 Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Penelitian ini hanya membahas mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan lama kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.
- c. Mengukur produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.
- d. Menganalisis hubungan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan lama kerja dengan produktivitas kerja pada

pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.

- e. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lepas penyadap getah karet di Perkebunan Sumberwadung Kabupaten Jember.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Pekerja**

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai tingkat motivasi dan produktivitas kerja yang dimiliki pekerja, serta dapat meningkatkan pengetahuan pekerja untuk dapat mempertahankan produktivitas kerja yang maksimal.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan saran untuk lebih memperhatikan pekerja serta sebagai bahan evaluasi untuk memberikan intervensi kepada pekerja penyadap getah karet agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **1.5.3 Bagi Peneliti Lain**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja di masa mendatang.