

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan cara terus menerus untuk mencapai tujuan dalam mendapatkan keuntungan atau laba yang diselenggarakan oleh perseorangan ataupun badan usaha yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia dengan menghasilkan sesuatu, mengolah, berdagang, memberikan jasa dan lain sebagainya.¹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf (b): perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.²

Perusahaan ialah semua bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pegawai dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Di Indonesia terdapat banyak perusahaan dengan berbagai macam bidang, salah satu perusahaan tersebut ialah perusahaan kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan hasil pertanian strategis sebagai sumber

¹Ramlan, *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima (Anggota Ikapi), 2019, 4.

²Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, (Yogyakarta: Medpress Digital, 2012), 1.

³Pratiwi Badu, Sri Ratnisari Djou, dan Ratni Rahman, "Analisis Pengelolaan Eksposur Translasi Pada Perusahaan Multinasional (Yamaha Motor Company)," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2 (2021): 482.

minyak nabati dengan produksi 4,09 ton perhektar pertahunnya dan penghasil minyak nabati yang efisien serta banyak tumbuh di daerah tropis seperti Indonesia. Produktivitas yang tinggi menjadikan kelapa sawit konsistensi sebagai alternatif yang digunakan oleh industri makanan, kosmetik, produk kesehatan *biofuel*, dan *biodiesel*. Pada awalnya, kelapa sawit dikembangkan di daerah Sumatra kemudian Kalimantan. Kemudian, permintaan CPO (*Crude Palm Oil*) melonjak, akhirnya perkebunan kelapa sawit dikembangkan di daerah lainnya seperti Sulawesi dan Papua.⁴

Seiring dengan meningkatnya produktivitas kelapa sawit, maka hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong terjadinya persaingan antar perusahaan. Dengan adanya persaingan tersebut menjadikan setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas produktivitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan konsumen. Upaya untuk menciptakan produktivitas yang berkualitas, maka sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia ialah elemen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Hakikatnya, sumber daya manusia ialah manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.⁵

⁴Hanny Stephanie, Netti Tinaprilla, dan Amzul Rifin, "Efisiensi Pabrik Kelapa Sawit di Indonesia," *Jurnal Agribisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 1, (2018): 27.

⁵Abdal Fadilah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Marketing pada PT. LIntas Property Pekanbaru, *Skripsi* (Riau: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Islam Riau, 2021), 13.

Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak pada setiap kegiatan perusahaan yang dituntut agar dapat mengembangkan atau memunculkan kreativitas, inovatif dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk dapat memenuhi tantangan pekerjaan yang penuh dengan persaingan dan keberagaman.⁶ Sejalan dengan perkataan Hasibuan bahwa karyawan adalah kelayakan yang utama dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, maka aktivitas yang ada pada perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan adalah bagian terpenting dalam membangun perusahaan, baik dalam penetapan rencana, sistem kerja, dan tujuan yang ingin dicapai. Karena, tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya.⁷

Salah satu cara hidup dan tindakan yang memiliki peran penting dalam kehidupan sosial menurut perspektif Islam adalah kinerja. Agama juga menganjurkan untuk bekerja, bahkan seringkali digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai seseorang. Dalam ajaran Islam, setiap orang diharuskan untuk memiliki kemampuan untuk mandiri. Dengan kata lain, seseorang dapat memenuhi kebutuhannya dengan berusaha dan bekerja keras terlepas dari tingkat kesulitannya.⁸ Ajaran Islam menyampaikan bahwa ketika seseorang bekerja berarti ia sedang dalam keadaan beribadah kepada Allah dan setiap orang akan dituntut menjadi mandiri. Dengan kata lain, bahwa seseorang haruslah mencukupi

⁶M. Alfiah Mukhtar, "Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan", *Journal Of Management & Business*, Vol. 2, No. 2, (2019): 247.

⁷Putu Diah Adriyani dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10, (2020): 3464-3465.

⁸Roni Hasburrahman, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Selama Masa Pandemi Covid-19, *Skripsi* (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), 33.

kebutuhannya sendiri dengan berusaha dan bekerja. Dalam konsep Islam juga dijelaskan bahwa bekerja ialah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah mengatur dan menjamin rezeki setiap manusia. Akan tetapi, rezeki tidak akan datang kepada seseorang tanpa adanya usaha. Oleh karena itu, seseorang akan berkecukupan dengan ia bekerja.⁹ Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah QS. *At-Taubah/9:105* yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".* (Q.S. *At-Taubah/9:105*).

Menurut Amin menjelaskan tentang ayat di atas tentang betapa pentingnya penilaian Allah Swt, penilaian Rasul-Nya dan penilaian orang-orang mukmin menilai pekerjaan atau hasil kerja seseorang. Dalam bekerja baik yang tersembunyi ataupun yang terlihat akan ditunjukkan secara jelas nanti di akhirat. Singkatnya, segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia pasti akan diberitakan atau diperlihatkan apa adanya. Islam juga memerintahkan umatnya untuk memiliki sebuah kinerja yang maksimal, karena Allah Swt berfirman bahwa tidak akan mengubah nasib hamba-Nya kecuali ia berusaha dengan tangannya sendiri.¹⁰

⁹Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)," *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4, No. 2, (2019): 282.

¹⁰Bidakul Fadilah, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, *Skripsi* (Malang: Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 23.

Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dalam hal tersebut, peran sebuah perusahaan menjadi sangat penting untuk dapat menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga perlu didorong dan dimotivasi untuk dapat bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi yangmana karyawan merasa mendapatkan dukungan dan inspirasi untuk bekerja yang optimal. Karena, dalam melakukan pekerjaan tentu terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu *personal factors* (tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu), *leadership factors* (kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*), *team factors* (kualitas dukungan dari rekan kerja), *system factors* (adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan), dan *contextual/situational factors* (tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).¹¹ Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, maka karyawan perlu untuk diberikan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan untuk dapat melakukan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karena,

¹¹Dwi Linda Yulianti dan Ida Anggriani, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu," *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, (2019): 127.

motivasi ini yang akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja atau lebih tepatnya perilaku yaitu cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Sejalan dengan pemikiran serta pendapat menurut Sondang P. Siagian mengatakan bahwa motivasi ialah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.¹²

Pada umumnya seseorang bekerja karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang atau gaji. Demikian pula dengan karyawan yang bekerja karena didorong oleh keinginannya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya balas jasa yang diterima karyawan, diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik.¹³ Setiap karyawan tentu memiliki karakter serta kepribadian, sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Artinya, karyawan harus siap mental dan fisik, dan tentu harus memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal tersebut dapat melatarbelakangi lahirnya berbagai kebutuhan dan memotivasi mereka sebagai seorang karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama dan pengalaman kerja dibidangnya. Merasa keamanan dan kenyamanan yang diberikan perusahaan selama ini telah cukup baik, tentu akan menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan telah diterapkan

¹²Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Business & Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 1 (2019): 127.

¹³Adi Candra, dkk "Motivasi dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan di RSIA Selaras Cikupa," *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, Vol. 8, No. 1, (2022): 19.

dan mempunyai efek positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.¹⁴

Dalam Islam pula, diatur bahwa setiap muslim untuk menjalankan aktivitas mereka termasuk dalam konsep bekerja. Suatu motivasi sangatlah diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi berdasarkan nilai-nilai Islam akan sangat diperlukan oleh pekerja muslim. Karena dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan mengingatkan bahwa setiap tetes keringat yang keluar dari tubuh saat bekerja dihitung sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt.¹⁵

Seseorang yang memiliki motivasi kuat pada dirinya sendiri selalu menanamkan niat sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras. Motivasi dalam Islam diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Al-An'âm*/6: 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ لَهُ ۚ بَدَّلْتُ كَفْرًا أَنَا أَوَّلُ
الْمُسْلِمِينَ

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)". (Q.S. Al-An'âm/6:162-163).*

Menurut tafsir Ibnu Katsir dari ayat tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah pendorong yang dapat membuat seorang karyawan lupa akan letih, lelah

¹⁴Mandor Kelapa Sawit PT. Buana Karya Bhakti, Wawancara Via *Online*, 01 Juni 2023

¹⁵Singgih Baharudin Moor, Agus Eko Sujianto, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 3, (2022): 2931.

dan jenuh dengan pekerjaan mereka. Sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin, Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi. Baik niat dan murninya motivasi karena Allah Swt. akan membuat urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang buruk dan motivasi yang tidak baik, maka dihadapan Allah tidak ada harganya. Apabila orang tidak memiliki motivasi, maka Allah Swt. tidak akan pernah menurunkan rahmat-Nya.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh K. A. Miskiani dan I. W. Bagia mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.¹⁷

Menurut penelitian dari P. Ayu Asri Wulandari dan I. W. Bagia menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi, karena menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan ataupun mempertahankan motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat.¹⁸

¹⁶Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir Juz 8 Al-An'am 111 s.d. Al-A'raf 87*, 210-216.

¹⁷K. A. Miskiani dan I. W. Bagia, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, (2020): 126.

¹⁸P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia, "Pengaruh Motivasi Kera Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, (2020): 255.

Berbeda dengan temuan di atas, penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada dasarnya bukan merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.¹⁹

PT. Buana Karya Bhakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan penghasil minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*; CPO) dan inti sawit. PT. Buana Karya Bhakti berdiri pada tanggal 9 September 1995 dan merupakan bagian dari PT. Gagah Putera Satria (GPS Group), salah satu group usaha berkedudukan di Jakarta dan Banjarmasin. PT. Buana Karya Bhakti memiliki dua *site* kebun yaitu kebun inti dan kebun plasma, di Satui, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan.²⁰

Berdasarkan dari wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap mandor kelapa sawit untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Buana Karya Bhakti Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam hal ini peneliti berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada mandor kelapa sawit PT. Buana karya Bhakti yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan buah kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak kelapa sawit, CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*) atau minyak inti sawit kasar, dan PKE (*Palm Kernel Oil*) atau pengolahan biji kelapa sawit. Hasil wawancara memaparkan

¹⁹Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru *Online* (BBO) di Gamping Yogyakarta), *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, (2021): 81.

²⁰PT. Buana Karya Bhakti, "PT Buana Karya Bhakti (BKB), diakses 22 September 2022. <https://www.Disnakerja.com/Job/Pt-Buana-Karya-Bhakti-Bkb/>

bahwa perusahaan memberikan bonus kerja kepada setiap mandor satu tahun sekali dan bonus kerja itu pun didapatkan jika tidak terjadi masalah di perusahaan, seperti kebakaran kebun kelapa sawit, dan turunnya produksi kelapa sawit. Jika terjadi masalah tersebut, maka mandor tidak akan mendapatkan bonus kerja dalam tahun tersebut. Berikut ini pernyataan mandor:

“Ya kecewa ga kecewa mba, sudah menjadi ketetapan perusahaan untuk tidak mengeluarkan bonus tahun ini. Saya sebagai mandor ya hanya mengikuti aturan dari perusahaan saja.”²¹

Berdasarkan wawancara tersebut membuktikan bahwa hal ini membuat mandor mengalami rasa kecewa yang dapat membuat kinerja mandor menurun. Padahal jika mandor telah melakukan kinerja dan menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan target perusahaan, bonus kerja atau insentif seharusnya menjadi hak bagi mereka. Namun, di sisi lain dari rasa kecewa tersebut. Mandor tetap melakukan pekerjaannya dan tetap gigih, sebab tidak hanya bonus kerja saja yang diharapkan satu tahun sekali tersebut. Namun, masih ada gaji bulanan yang mandor terima untuk mencukupi kebutuhannya sehari-hari. Terkait dengan penghargaan kepada mandor, terdapat penilaian dari atasan atas kerja yang dilakukan mandor, penilaian itu akan berpengaruh terhadap kenaikan gaji mandor. Mandor yang penilaian kerjanya baik akan dinaikkan gajinya, namun apabila penilaian kerja standar maka gaji tidak akan dinaikkan dan berpengaruh terhadap bonus yang didapatkan oleh mandor. Bahkan, dapat pula mandor tidak mendapatkan bonus sama sekali atas penilaian kerjanya.

²¹A, Wawancara Via *Online*, 01 Juni 2023.

Masalah ini sangat berpengaruh besar terhadap mandor dan dapat menurunkan kinerja mandor. Seperti yang diketahui bahwa mandor bekerja pada suatu perusahaan mengharapkan gaji serta bonus kerja yang telah dinantikan mandor untuk menunjang kebutuhan hidup, jika pemberian bonus kerja tidak diberikan maka dapat mengganggu kinerja serta mandor kurang bergairah dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pemberian bonus yang tidak dapat tersalurkan membuat mandor kecewa dan dapat menurunkan motivasi kerja. Seperti yang diketahui bahwa pemberian bonus kerja ini merupakan salah satu yang dapat menumbuhkan semangat kerja pada mandor untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu memperhatikan serta menerapkan motivasi kerja untuk para mandor yang bekerja, jika tidak dilakukan dengan benar maka akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja mandor.

Dari paparan di atas berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mandor Kelapa Sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu”**

B. Rumusan Masalah

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan latar belakang yang dipaparkan, peneliti akan mengambil fokus penelitian dengan mengemukakan rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu?

2. Bagaimana tingkat kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu?
3. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu
2. Mengetahui tingkat kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu
3. Mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui serta menjelaskan kontribusi motivasi terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu. Selain untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah khasanah bagi bidang pendidikan, khususnya pada ilmu psikologi tentang motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit. Peneliti juga berharap

dengan penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan literatur dan sumber informasi kepada para pembaca serta dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran terutama dalam penyelesaian karya tulis ilmiah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini jarang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan responden mandor di perusahaan kelapa sawit, sehingga penelitian ini mendapatkan tantangan dalam proses pengerjaan. Penelitian ini dikaji yang dilakukan peneliti agar dapat berpikir sistematis, memahami situasi, memanfaatkan waktu, dan menambah ilmu pengetahuan atau wawasan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih untuk perusahaan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Perusahaan juga dapat menggunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk diri sendiri dan khususnya bagi perusahaan.

E. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Abraham Maslow menyusun teori motivasi, berdasarkan variasi kebutuhan manusia yang dipandang tersusun dalam bentuk hierarki atau berjenjang. Setiap jenjang kebutuhan dapat terpenuhi jika jenjang sebelumnya telah terpuaskan. Jenjang kebutuhan motivasi pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan terlebih dahulu, sebelum seseorang menyadari atau dimotivasi oleh

kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Jadi, kebutuhan fisiologis haruslah terpenuhi terlebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Kemudian, kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi. Barulah muncul kebutuhan kasih sayang, seterusnya sampai kebutuhan dasar terpenuhi baru akan muncul kebutuhan meta atau aktualisasi diri.²²

Adapun indikator-indikator mengenai motivasi kerja menurut Abraham Maslow, yaitu:

- a. Penghasilan dan intensif
- b. Standar keamanan kerja dan pemberian sanksi
- c. Hubungan sesama teman kerja dan adanya sifat kekeluargaan
- d. Pujian dari pimpinan dan perasaan dihargai
- e. Pengembangan diri dan penyampaian pendapat.²³

Dari penjelasan motivasi kerja di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini ialah keinginan atau dorongan yang menggerakkan mandor untuk berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Kinerja

Robbins mendefinisikan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kinerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Hasil yang dicapai

²²Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan (Jakarta: PT. Gramedia, 1984), 24-25.

²³Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan (Jakarta: PT. Gramedia, 1984), 39-52.

oleh seorang karyawan didalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.²⁴

Indikator kinerja menurut Robbins, yaitu:

- a. Kualitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.²⁵

Kinerja dalam penelitian ini ialah kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki mandor, kinerja mandor juga dapat diartikan sejauh mana

²⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Terjemahan (Jakarta: Selemba Empat, 2016), 389.

²⁵Bidakul Fadilah, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, *Skripsi* (Malang: Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 22.

kinerja mandor terletak pada pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Mandor

Menurut Maruli Pardamean mandor ialah pemimpin tenaga kerja yang melakukan satu kegiatan yang memperkerjakan, mengelola, bertanggung jawab, serta mengawasi para pekerja dilapangan.²⁶ Oleh karena itu, kunci ketepatan waktu dalam pengerjaan sebuah pekerjaan terdapat pada mandor. Mandor merupakan pemimpin kelompok dalam suatu pekerjaan yang memiliki dua syarat kepemimpinan, yaitu kekuasaan dan wewenang.²⁷

Mandor mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan terutama pada bagian kebun saat memanen buah kelapa sawit, karena keberhasilan panen berada pada mandor.²⁸ Mandor berkewajiban membuat rencana kerja harian dan berhak menegur karyawan secara langsung apabila terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.²⁹

Mandor ialah pemimpin yang bertanggung jawab atas koordinasi dan pengawasan operasional di lapangan. Dalam pekerjaannya, mandor memiliki kekuasaan serta wewenang untuk berhak menegur para pekerja apabila melakukan kesalahan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

²⁶Maruli Pardamean, *Best Planter Practice Kelapa Sawit Praktik Pengelolaan SDM Perkebunan agar Kompeten untuk Daya Saing Perusahaan*, (Yogyakarta: Lily Publisher, 2022), 56.

²⁷Kukuh Lukiyanto, *Mandor, Model Kepemimpinan Tradisional Jawa Pada Proyek Konstruksi Era Modern*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 7-8.

²⁸Fitri Handayanti, Arman dan Yulizar Baharuddin, "Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Mandor Panen (Survei Pada Kebun Pt.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Sei Garo Dan Tandun)", *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* – Vol. 2, No. 4, (2020): 292.

²⁹Venti Adika Pratiwi, "Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur-Buatan Kabupaten Pahlawan", *Skripsi* (Riau: Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Riau, 2021), 38.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor” yang diteliti oleh Nova Susanti dalam skripsi manajemen sumber daya manusia Universitas Pakuan tahun 2022. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Napolly Sentul, jenis data penelitian meliputi kualitatif dan kuantitatif dengan jumlah responden penelitian yaitu 103 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=28,091+0,493X$ dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$.³⁰ Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah memiliki variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah pada lokasi, populasi dan sampel. Peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang.
2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Neyva Putri Sriwijaya” yang diteliti oleh Dwi Putri Cahyaningtias dalam skripsi Universitas Sriwijaya tahun 2018. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Neyva Putri Sriwijaya. Populasi penelitian ini ialah 40 responden dengan teknik pengumpulan data secara sensus. Metode

³⁰Nova Susanti, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor" *Skripsi* (Bogor: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan, 2022), 4.

penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan 61,1% terhadap kinerja karyawan PT Neyva Putri Sriwijaya.³¹ Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah memiliki variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah pada lokasi, populasi dan sampel. Peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang.

3. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Badung Bali” yang diteliti oleh Komang Tri Widyantara tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Badung Bali melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Badung Bali.³² Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah memiliki variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah pada lokasi, populasi

³¹Dwi Putri Cahyaningtias, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya,” *Skripsi* (Palembang: Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, 2018), 18.

³²Komang Tri Widyantara, “Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali,” *Skripsi* (Bali: Fakultas Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, 2022), 7.

dan sampel. Peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang.

4. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)” yang diteliti oleh Astuti dalam skripsi administrasi bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 20 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis t diketahui ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 7,385 sedangkan pada t_{tabel} ialah 1,734 pada taraf signifikan 5% yang berarti H_a diterima. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.³³ Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah memiliki variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah pada lokasi, populasi dan sampel. Peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Buana Karya

³³Astuti “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)”, *Skripsi* (Makassar: Fakultas Ilmu Sosail dan Ilmu Politik, Univeritas Muhammadiyah Makassar, 2019), 11.

Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang.

5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna” yang diteliti oleh Geovanno dkk tahun dalam jurnal administrasi bisnis Universitas Sam Ratulangi tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif komperatif dengan jumlah sampel 41 responden. Hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴ Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah memiliki variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti ialah pada lokasi, populasi dan sampel. Peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang.

³⁴Geovanno Harland Goni Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna" *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 4, (2021): 330.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah dugaan sementara mengenai masalah dalam penelitian, yang biasanya mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis atau dugaan sementara ini akan dibuktikan kebenarannya melalui data empiris.³⁵ Hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit PT. Buana Karya Bhakti di Kabupaten Tanah Bumbu

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan dalam penulisan, yaitu:

1. BAB I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja dan mandor, penelitian terdahulu tentang variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II yaitu kajian teori dan kerangka pikir. Terdapat teori yang menjelaskan variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja serta pandangan

³⁵Agus Abdul Rahman, *Metode Penelitian Psikologi (Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi)*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 25.

keislaman dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja serta pandangan keislaman dan penjabarannya.

3. BAB III yaitu metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknik analisis data.
4. BAB IV yaitu gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrumen terdiri dari *professional judgment*, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari karakteristik responden, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan indikator pembentuk utama variabel. Pembahasan data penelitian, peneliti membahas mengenai tingkat motivasi kerja pada mandor kelapa sawit, tingkat kinerja mandor kelapa sawit dan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mandor kelapa sawit di PT. Buana Karya Bhakti.
5. BAB V yaitu penutup yang terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi dari penulis.