

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pinang (*Areca catechu*, L.) adalah salah satu komoditi perkebunan Indonesia. Saat ini pinang menjadi salah satu komoditi perdagangan ekspor Indonesia. Penyebaran Tanaman Pinang di Indonesia dengan areal cukup baik terdapat di 14 Propinsi antara lain : Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Jambi, Bengkulu, Riau, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Papua, Irian Jaya Barat (Novarianto, 2012).

Sumatera Barat dikenal sebagai salah satu daerah produktif penghasil komoditi ini. Jumlah produksi pinang Sumbar tahun 2014 adalah 42.201 ton (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2013). Tanaman Pinang sudah menjadi komoditi perdagangan ekspor dari Indonesia yang diarahkan ke negara-negara Asia Selatan seperti India, Pakistan, Bangladesh, atau Nepal. Negara-negara pengekspor pinang utama adalah Indonesia, Thailand, Malaysia, Singapura, dan Myanmar. Adapun biji pinang yang diperdagangkan terutama adalah yang telah dikeringkan, dalam keadaan utuh (bulat) atau dibelah. Di negara-negara importir tersebut biji pinang diolah menjadi semacam permen sebagai makanan kecil. Sehingga bisa disimpulkan tanaman pinang merupakan komoditi perkebunan yang memiliki peran sebagai sumber devisa negara dan sumber pendapatan bagi petani.

Sebuah perusahaan ekspor hasil bumi yang ada di Sumatera Barat (CV. Rasdi & Co) mampu mengekspor 100 ton/bln biji pinang belah (Rasdi, 2014). Salah satu kegiatan penting dalam persiapan ekspor biji pinang belah adalah sortasi. Kegiatan sortasi akan mengelompokkan mutu biji pinang belah menjadi *good quality* (kualitas baik) atau *lalee quality* (kualitas jelek) (Rasdi, 2014).

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (terbaik dan dapat menguntungkan). Produktivitas tenaga kerja

adalah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian 2003), sehingga tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi dan modal. Walaupun sumber daya – sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumberdaya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 1997).

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2005), sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*). Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan

mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kegiatan sortasi biji pinang didapatkan berdasarkan kualitas dan kuantitas produk. Perusahaan memberikan target kepada tenaga kerja dalam menyortir pinang yakni sebanyak 6-7 karung biji pinang *good quality* (satu karung @ 90 kg), seberapa banyak jumlah kuantitas barang yang dihasilkan bisa dipengaruhi oleh mutu barang yang disortir. Kondisi ini didapatkan dari kegiatan teknis sortasi di lapangan dan waktu kerja efektif perusahaan. Jumlah kerja efektif perusahaan yakni 7 jam/hari (Rasdi, 2014). Mutu biji pinang tidak bagus maka kemungkinan karyawan sortir akan mendapatkan sedikit sortiran yang bagus dan nantinya juga akan mempengaruhi upah yang akan di terima. Pinang yang disortir terdiri dari pinang bagus (*good quality*) dan tidak bagus (*lalee quality*). Se jauh ini tenaga kerja sortasi hampir mencapai target kerja yang dibebankan. Secara rata rata produktivitas tenaga kerja dalam sortasi jika mutu barang yang disortir bagus yakni 4-5 karung biji pinang *good quality* (satu karung @ 90 kg), dan *lalee quality* yang di dapat 1-2 karung (satu karung @ 80 kg), Rasdi (2014). Jika mutu pinang yang disortir kurang bagus maka mereka akan mendapatkan pinang *good quality* 2-3 karung dan 1-2 karung *lalee quality* (Rasdi, 2014).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu sistem kerja akan memberikan beban tambahan baik secara fisik maupun psikologi pada manusia dalam proses kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong terciptanya gairah kerja dan efisiensi kerja (Suma'mur, 1995). Kondisi lingkungan kerja yang kurang sempurna masih sering menjadi masalah dalam industri. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas kerja di industri itu sendiri. Faktor ergonomi seperti panas yang cukup tinggi, pencahayaan yang kurang memenuhi syarat dan tingkat kebisingan mengganggu ketenangan bekerja CV. Rasdi & Co. Kegiatan sortasi biji pinang belah CV. Rasdi & Co dilakukan secara manual, kegiatan ini membutuhkan pikiran, kemampuan serta fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila terjadi kesalahan dan banyak kekurangan dalam sortasi biji

pinang akan mempengaruhi kepuasan konsumen. Kegiatan sortasi merupakan elemen penting dalam persiapan biji pinang sebagai bahan baku ekspor (Rasdi, 2014).

Kinerja dari tenaga kerja diukur dari hasil atau pencapaian akhir yang diukur dengan tingkat keberhasilan yang diperoleh selama masa kerja. Kinerja menghasilkan keuntungan bagi semua pihak yang berkepentingan dalam ruang lingkup atau wilayah. Keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada kinerja tenaga di masing-masing bagian atau elemen perusahaan. Heidjrachman (2002), mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, lingkungan kerja, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Layli *et al.*, 2013).

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Peranan sumber daya manusia dirasakan penting dan merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan kompetitif. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka pemeliharaan tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia. Karena tenaga kerja yang produktif adalah senang dan terpuaskan kebutuhannya, serta melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perasaan senang (Rivai, 2004).

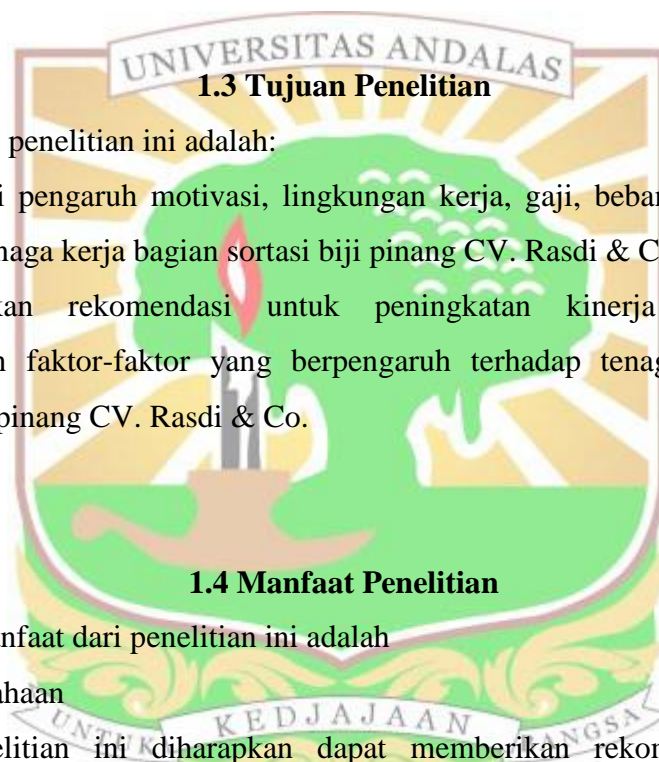
Banyak hal yang harus dilakukan perusahaan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan naik atau turunnya kinerja yang dimiliki tenaga kerja, kemudian mengevaluasinya. Manfaat yang dapat diperoleh adalah mengetahui kondisi yang dialami tenaga kerja sehingga dihasilkan rekomendasi perbaikan kinerja dalam upaya meningkatkan dan mendorong efisiensi produksi dan tenaga kerja. Berdasarkan kondisi ini dilakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Kinerja Tenaga Kerja Bagian Sortasi Biji Pinang (*Areca catechu*, L.) CV. Rasdi & Co Berdasarkan Faktor-Faktor yang Berpengaruh”**.



## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, gaji, beban kerja dan usia terhadap kinerja tenaga kerja bagian sortasi biji pinang CV. Rasdi & Co?
2. Bagaimana rekomendasi untuk peningkatan kinerja tenaga kerja berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tenaga kerja bagian sortasi biji pinang CV. Rasdi & Co.?



## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, gaji, beban kerja dan usia terhadap tenaga kerja bagian sortasi biji pinang CV. Rasdi & Co.
2. Menghasilkan rekomendasi untuk peningkatan kinerja tenaga kerja berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tenaga kerja bagian sortasi biji pinang CV. Rasdi & Co.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja tenaga kerja sortasi berdasarkan faktor-faktor berpengaruh, sehingga bermanfaat dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan kinerja perusahaan ke depan.
2. Bagi akademis  
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen industri pertanian, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi perusahaan lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

### 1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji, Beban Kerja dan Usia) terhadap variabel dependen (Kinerja).
2. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji, Beban Kerja dan Usia) terhadap variabel dependen (Kinerja).

