

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kontribusi subsektor perkebunan terhadap perekonomian nasional pada tahun 2012 mencapai US\$ 35,64 milyar atau setara dengan Rp 427,68 triliun (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2013). Peran perkebunan tersebut cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dalam memperkokoh pembangunan nasional.

Bila kita lihat pada tingkat daerah, khususnya Sumatera Barat, salah satu komoditi yang memberikan sumbangan pendapatan yang cukup potensial adalah kayu manis. Pada tahun 2013, secara menyeluruh produksi kayu manis di Sumatera Barat adalah 23.583 Ton (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2013). Kayu manis (*Cinnamomum burmanii*) yang dalam perdagangan lebih dikenal sebagai caciavera merupakan tanaman asli Indonesia dan sebagian besar ditanam di daerah Sumatera Barat. Kayu manis Indonesia cukup disukai di luar negeri karena memiliki aroma yang khas.

Pasaran produk kayu manis terutama adalah Amerika Serikat yang mengimpor sekitar 80 % dari jumlah kulit kayu manis yang tersedia untuk ekspor. Negara pengimpor lainnya adalah negara-negara di Eropa Barat, Kanada dan Singapura. Hanya sedikit dari produksi kayu manis yang digunakan untuk pasaran dalam negeri.

Beberapa faktor pada sistem produksi terutama tenaga kerja perlu diperhatikan karena akan sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas perusahaan. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki suatu industri pada masa sekarang sangat mempengaruhi produktivitas kerja masa sekarang dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada masa yang akan datang.

Produktivitas tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh tata cara kerja, keterampilan pekerja, perancangan mesin dan peralatan produksi, serta kondisi lingkungan kerja. Semakin tinggi jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang optimal serta perhatian penuh terhadap faktor-faktor yang berpengaruh lainnya maka diharapkan akan tercapai peningkatan produktivitas

kerja sehingga mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia.

Produktivitas atau 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 kerja di masing-masing bagian atau elemen perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1992) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, 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.

Identifikasi faktor yang berpengaruh terhadap tenaga kerja bagian sortasi dan *grading* disebabkan oleh adanya masalah yang terdapat pada bagian sortasi dan *grading* itu sendiri. Masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja adalah sebagian besar proses pelaksanaan sortasi dan *grading* membutuhkan pikiran, kemampuan serta fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila terjadi kesalahan, akan mengakibatkan pekerja harus mengulang kembali proses kerja. Banyak hal yang harus dilakukan perusahaan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. Manfaat lain yang dapat diperoleh adalah mengetahui kondisi yang dialami tenaga kerja sehingga mampu mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan dan mendorong efisiensi produksi dan tenaga kerja. Adapun 5 faktor yang dijadikan sebagai variabel bebas adalah motivasi, lingkungan kerja, gaji, usia, dan beban kerja yang dihubungkan dengan satu variabel terikat yaitu produktivitas atau kinerja.

Studi kasus yang peneliti gunakan sebagai parameter adalah CV Rasdi & Co, yang merupakan CV atau Perusahaan yang bergerak khusus dibidang Ekspor tanaman Rempah. Salah satunya adalah tanaman kayu manis atau *Cassiavera* yang juga menjadi komoditi andalan Sumatera Barat, dimana CV Rasdi & Co

mampu mengekspor sebanyak 100 ton/bulan atau 1200 ton/tahun (data ekspor kulit kayu manis oleh CV Rasdi & Co dapat dilihat pada lampiran 1).

Pengolahan kulit kayu manis dilakukan dengan cara manual dan mekanis. Untuk proses mekanis dilakukan setelah kulit kayu manis disortasi dari kualitas asalan dan dilanjutkan dengan meng*grading* kulit kayu manis berdasarkan kualifikasi kualitas yang telah ditetapkan untuk dilakukan pemotongan sesuai permintaan Ekspor. Adapun klasifikasi *grading* yang digunakan CV Rasdi & Co adalah KAA *long stick*, KAA per 5 dan 8 cm, KA, KB, dan KC. Jadi berdasarkan itu semua, CV Rasdi & Co menggunakan tenaga kerja dalam 2 kelompok yaitu harian dan borongan. Harian mereka di gaji berdasarkan kuantitas yang di dapat. Bedanya dengan karyawan borongan mereka mensortir kulit kayu manis asalan dan setelah terkelompok menjadi KAA, KA, KB, KC baru dikerjakan oleh tenaga harian untuk proses *grading*. Kapasitas kerja rata-rata tenaga harian dan borongan adalah 325-340 kg/hari. Kondisi yang seperti ini masih bisa untuk ditingkatkan lagi, untuk itu kita disini akan menganalisa lebih lanjut agar dapat memaksimalkan produktivitas atau kinerja dengan sumber daya manusia yang ada.

Jadi berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dengan ini saya sebagai penulis akan mengangkat penelitian dengan judul “**Evaluasi Kinerja Tenaga Kerja Bagian Sortasi dan Grading Kulit Kayu Manis (*C. burmanii*) pada CV Rasdi & Co Berdasarkan Faktor-Faktor yang Berpengaruh**”.

## I.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, gaji, usia dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja bagian sortasi dan *grading* kulit kayu manis CV Rasdi & Co?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja bagian sortasi dan *grading* kulit kayu manis CV Rasdi & Co?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian sortasi dan *grading* kulit kayu manis dengan menggunakan uji f, uji t, dan analisis menggunakan persamaan *power function*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak diperoleh dalam penelitian ini adalah menghasilkan rekomendasi dalam rangka peningkatan kinerja CV Rasdi & Co di masa yang akan datang.

### 1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, usia, gaji, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas atau kinerja)
2.  $H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, usia, gaji, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas atau kinerja)

