

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris dengan sebagian besar penduduk bekerja di sektor pertanian. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor pertanian yang saat ini berkembang dan didukung oleh pemerintah. Kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan penghasil minyak makanan, minyak industri, dan bahan bakar nabati (biodiesel). Indonesia menjadi negara penghasil minyak kelapa sawit tertinggi kedua setelah Malaysia. Perkebunan kelapa sawit menghasilkan keuntungan besar sehingga banyak hutan dan perkebunan lama dikonversi menjadi perkebunan kelapa sawit. Usaha perkebunan kelapa sawit merupakan potensi bisnis perkebunan yang sangat menguntungkan (Pahan, 2015).

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peran penting bagi perekonomian nasional, terutama sebagai penyedia lapangan kerja, sumber pendapatan dan devisa negara. Tingkat perkembangan kelapa sawit saat ini sangat pesat dimana terjadi peningkatan baik luas areal maupun produksi kelapa sawit seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat. Luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia meningkat dari 294,5 ribu hektar pada tahun 1980 menjadi sekitar 15,1 juta hektar pada tahun 2021. Demikian juga dengan volume produksi kelapa sawit meningkat dari 721,2 ribu ton menjadi 49,7 juta ton pada periode yang sama (Kementerian Pertanian, 2022).

Menurut Direktorat Perkebunan (2020), bahwa perkebunan kelapa sawit di Indonesia seluas 11.856.414 ha yang diisi oleh tanaman menghasilkan (TM) seluas 11.856.414 ha, tanaman belum menghasilkan (TBM) seluas 2.134.168 ha dan tanaman tidak menghasilkan (TTM) seluas 466.092 ha. Dengan luasan tersebut Indonesia dapat menghasilkan 50 juta ton kelapa sawit pada tahun 2020. Menurut Alatas (2015), Indonesia mempunyai sumber daya alam yang sangat besar jika dibandingkan dengan negara lain, sehingga Indonesia dapat menjadi sentra penghasil komoditas perkebunan yaitu kelapa sawit dan menjadi pengeksport CPO terbesar dunia. Menurut GAPKI (2024), bahwa kinerja industri minyak sawit Indonesia pada tahun 2023 jumlah produksi CPO mencapai 50,07 juta ton atau naik sebesar 7,15 % dari tahun 2022 yakni sebesar 46,73 juta ton. Untuk ekspor CPO dan PKO mengalami penurunan sebesar 2,38 % dari 33,15 juta ton pada tahun 2022

menjadi 32,21 juta ton di tahun 2023. Kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit. Kelapa sawit merupakan bahan baku utama dalam produksi *Crude Palm Oil* (CPO). Potensi hasil produksi *Crude Palm Oil* (CPO) di Indonesia sangat besar apabila digunakan sebagai bahan baku produk-produk minyak, baik untuk makanan maupun non makanan. Hal ini dapat dilihat dari data produksi CPO Indonesia pada tahun 2022 mencapai 46,82 juta ton, naik 3,76% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, Indonesia memproduksi 47 juta ton minyak sawit mentah (CPO). Angka ini membuat Indonesia menjadi eksportir minyak sawit terbesar di dunia dengan pangsa pasar 54%. Sedangkan sejak tahun 1980, perkembangan produksi kelapa sawit dalam bentuk *Crude Palm Oil* (CPO) di Indonesia terus mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,48% per tahun (Direktorat Jendral Perkebunan, 2019).

Provinsi Jambi merupakan salah satu wilayah yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang sangat luas. Pada tahun 2023, luas area perkebunan sawit di Jambi mencapai hampir 1,2 juta hektar dan menghasilkan lebih dari 2,7 juta ton minyak kelapa sawit (CPO). Berdasarkan hasil Sensus Pertanian 2023, jumlah usaha pertanian perorangan yang mengusahakan kelapa sawit lebih dari 271 ribu unit. Sawit menjadi sumber pendapatan utama bagi petani di Jambi. Industri sawit di Jambi merupakan salah satu sektor ekonomi paling penting di Provinsi Jambi. Sawit menjadi komoditas utama dengan luas area dan produksi yang terus meningkat. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Jambi akan terus berkembang dikarenakan masih luasnya hutan sekunder. Perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi merupakan komoditas unggulan yang merupakan salah satu sentra produksi kelapa sawit, daerah ini merupakan Provinsi spesialisasi komoditas kelapa sawit dengan lokasi yang cenderung teraglomerasi dan Dukungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten dalam bentuk kebijakan dan program. Pesatnya pembangunan perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi selama ini mampu menyerap banyak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja kurang berpendidikan di daerah pedesaan. Perkebunan kelapa sawit menjadi motor penggerak ekonomi rakyat dan daerah karena usaha perkebunan kelapa sawit sudah membudaya sejak lama di daerah tersebut.

Kelapa sawit menjadi salah satu komoditas unggulan perkebunan di Provinsi Jambi. Pengembangan kelapa sawit di Jambi berdampak positif dalam perekonomian dan berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja perkebunan kelapa sawit cukup signifikan di Provinsi Jambi terjadi pada tahun 2021 yakni dengan persentase peningkatan sebesar 27,66 persen atau sebesar 67.439 KK.

Hal ini mendorong pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan pembangunan untuk mendorong pengembangan kelapa sawit secara baik. Tanaman kelapa sawit sebagai salah satu tanaman perkebunan yang memiliki prospek yang sangat baik, karena permintaan pasar akan kebutuhan kelapa sawit baik itu berupa bahan mentah *Crude Palm Oil* (CPO) maupun barang jadi masih sangat besar, baik itu pasar lokal maupun pasar internasional. Salah satu hal yang menyebabkan selalu meningkatnya permintaan akan produk mentah kelapa sawit adalah diversifikasi produk dari bahan baku tersebut semakin kompleks. Kelapa sawit yang dihasilkan dari perkebunan diolah ditempat pengolahan atau pabrik khusus. Salah satu pabrik yang mengolah kelapa sawit di Provinsi Jambi yaitu PPKS Pelabuhan Dagang yang dimana PPKS ini merupakan cabang atau unit kerja dari PT. Produk Sawitindo Jambi. PT Produk Sawitindo Jambi, pada awalnya hanya membuka perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Namun seiring meingkatnya jumlah produksi TBS maka perusahaan memutuskan untuk membangun PPKS Pelabuhan Dagang.

PPKS Pelabuhan Dagang berdiri pada tanggal 24 Oktober 1997 di Kelurahan Pelabuhan Dagang, Kecamatan Tungkal Ulu, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi. Pada tahun 2012 setelah melalui proses pembangunan yang cukup panjang, akhirnya pabrik pengolahan ini selesai dibangun dan mulai beroperasi, dengan jumlah karyawan awal 115 orang. Pada tahun 2013, pabrik mulai menerima buah dari supplier TBS luar. Proses produksi pada PPKS Pelabuhan Dagang menghasilkan 2 jenis produk, yaitu CPO (*Crude Palm Oil*) dan PK (*Palm Kernel*) dan produk sampingan berupa cangkang dan fiber. Adapun kapasitas olah TBS adalah 45 ton/jam.

PPKS Pelabuhan Dagang memiliki beberapa departemen / bagian yaitu perkantoran, pengolahan, bengkel, gudang dan keamanan. Tenaga kerja yang

bekerja terdiri dari 2 jenis tenaga kerja yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Pabrik ini bergerak dibidang agroindustri yang aktif memproduksi TBS menjadi produk setengah jadi yaitu berupa CPO (*Crude Palm Oil*) dan PK (*Palm Kernel*) di bagian pengolahan sehingga bagian pengolahan atau proses merupakan salah satu bagian yang penting didalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Bagian pengolahan atau proses di PPKS Pelabuhan Dagang memiliki 7 stasiun pengolahan yaitu stasiun penerimaan bahan baku atau Sortasi, Stasiun Perebusan atau *Sterilizer*, Stasiun *Thresher*, Stasiun *Press*, Stasiun Klarifikasi, Stasiun Kernel dan Stasiun *Dispacth*.

Dalam melakukan proses produksi, salah satu faktor yang berperan yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peran yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan seperti penentuan jenis TBS, pengoperasian mesin- mesin atau sistem dan melakukan analisis uji untuk produk yang akan didistribusikan. Sebuah perusahaan mengharapkan tenaga kerja memiliki kinerja yang mampu berdampak positif bagi perusahaan bahkan menentukan keberhasilan agar dapat menghasilkan target yang ditentukan secara efektif dan efisien (Case, 2007). Dalam melakukan pekerjaan, baik buruknya kinerja tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dalam sebuah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja, pekerja memiliki kinerja yang berbeda beda sehingga menimbulkan perbedaan hasil bagi perusahaan sehingga pihak perusahaan harus waspada dalam mengambil keputusan terhadap tenaga kerja.

Pengukuran kinerja pada PPKS Pelabuhan Dagang dapat dilihat berdasarkan pencapaian tujuan / sasaran dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mahmudi (2010), pengukuran kinerja adalah sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian yang telah ditentukan seperti benda atau jasa dan kualitas benda atau jasa. Target dan Realisasi Pengolahan CPO dan PK pada PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Target dan Hasil Pengolahan CPO dan PK PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang Tahun 2020-2023

Tahun	Target Pengolahan CPO (Ton)	Hasil Pengolahan CPO (Ton)	Realisasi	Target Pengolahan PK(Ton)	Hasil Pengolahan PK(Ton)	Realisasi
2020	41.633	39.632	95%	9.925	9.923	99%
2021	39.168	50.388	128 %	9.374	13.122	139 %
2022	53.913	45.721	84%	12.929	11.107	85%
2023	53.969	38.996	72%	13.530	10.182	72%

Sumber : PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa target dan hasil pengolahan CPO dan PK pada PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang mengalami naik turun atau Berfluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2020 antara target dan hasil pengolahan yang terrealisasi yaitu CPO 95% dan PK 99%. Pada tahun 2021, Target dan hasil pengolahan yang terrealisasi yaitu CPO 128% dan PK 139% atau dapat disimpulkan pada tahun ini mengalami peningkatan. Pada tahun 2021, antara target dan hasil pengolahan yang terrealisasi yaitu CPO 84% dan PK 85%. Pada tahun 2023, antara target dan hasil pengolahan yang terrealisasi yaitu 72% dan PK 72%. Target yang ditentukan oleh PPKS Pelabuhan Dagang didasari oleh kemampuan mesin – mesin pabrik untuk mengolah TBS, Jumlah jam kerja yang tersedia dan ketersediaan bahan baku. Tidak tercapainya target dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dimana dapat diidentifikasi menggunakan diagram *fishbone*. Menurut (Neyestani, 2017) diagram *Fishbone* atau *Cause and Effect* merupakan diagram yang memiliki bentuk seperti kerangka ikan yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah kualitas yang terdiri dari beberapa faktor yang ada pada diagram *Fishbone* yaitu tenaga kerja, material, mesin, metode dan lingkungan. Jika hal ini dibiarkan terjadi terus menerus maka akan menjadi masalah bagi perusahaan yaitu kurangnya pendapatan perusahaan dan kinerja dari karyawan tersebut tidak maksimal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Darman (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin, pendidikan, gaji/penghasilan, jaminan sosial, sarana/prasarana dan kesempatan berprestasi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di perusahaan bahwa disiplin seperti kehadiran telah tepat waktu karena

sistem absen sudah secara teknologi yaitu menggunakan *Fingerprint*, Gaji / penghasilan yang di berikan sudah sesuai dengan UMK, pengalaman kerja karyawan rata – rata sudah hampir 10 tahunan, tersedia tempat tinggal bagi semua karyawan dan adanya kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi jika memenuhi kriteria

Dalam melakukan sebuah pekerjaan, pendidikan dari pekerja tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Pendidikan membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kemampuan sehingga semakin kompleks pendidikan yang diberikan, maka semakin banyak kesempatan karyawan untuk belajar dan menerapkannya di perusahaan. Selain pendidikan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat mengubah perilaku karyawan untuk bekerja dengan semangat sehingga mencapai kinerja yang baik dan tujuan dapat tercapai.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan khususnya bagian pengolahan di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang. Maka penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan atau proses sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kebijakan yang dapat diterapkan dalam manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang”**

1.2 Perumusan Masalah

PPKS Pelabuhan Dagang mendapatkan bahan baku yaitu TBS dari perkebunan sendiri dan dari perkebunan masyarakat sehingga bahan baku di perusahaan selalu tercukupi. Untuk jenis TBS yang diolah yaitu jenis dura dan tenera. Mesin yang ada di perusahaan terpakai sesuai dengan fungsinya dan ada mesin cadangan yang digunakan jika terdapat mesin yang rusak serta ada pemeliharaan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan untuk setiap mesin, Perusahaan juga memiliki tim bengkel yang selalu memperhatikan kondisi mesin. Untuk setiap kegiatan di stasiun

memiliki SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, masih terdapat karyawan yang mengabaikan SOP di setiap stasiun dan masih adanya karyawan yang belum menguasai cara kerja di setiap stasiun contohnya terdapat karyawan yang belum memakai APD (tidak memakai helm saat melakukan pekerjaan), pengoperasian mesin – mesin pada proses produksi kurang optimal (Suhu dan tekanan pada mesin sterilizer kurang maksimal, suhu dan lama pemanasan pada mesin nut silo dan mesin press), Pelatihan yang jarang dilakukan yaitu terakhir dilakukan sebelum pandemi covid yaitu 2019 dan melakukan pengiriman karyawan untuk pelatihan ke Surabaya 6 bulan sekali hingga 1 tahun sekali , bekerja tidak sesuai dengan jurusan (Contohnya jurusan ekonomi ditempatkan di bagian mekanik) dan pemberian gaji sistemnya berbeda antara karyawan dan staf (Staf diberikan gaji pada tanggal 28 dan karyawan tanggal 6 pada setiap bulannya) dan hal itulah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan mengenai kinerja karyawan tetap di PPKS Pelabuhan Dagang berfluktuasi atau naik turun, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan target dan hasil pengolahan CPO dan PK yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berfluktuasinya target dan hasil yang diperoleh dapat disebabkan oleh beberapa faktor termasuk kinerja karyawan. Menurut Darman (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin, pendidikan, gaji/penghasilan, jaminan sosial, sarana/prasarana dan kesempatan berprestasi.

Dengan memiliki tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki kemampuan tertentu sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Mamahit (2013), mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Agus (2017), mengatakan bahwa kesetaraan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap. dan perilaku yang diyakini dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana didalam membentuk pola pikir dengan wawasan yang luas, sikap yang baik, sopan santun, dan tingkah laku yang baik dapat ditempuh melalui proses pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan menyebabkan seseorang karyawan memiliki pola pikir.

sikap, dan tingkah laku yang baik. Setiap karyawan tetap memiliki tingkatan pendidikan yang berbeda-beda sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kemampuan setiap karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari pihak perusahaan bahwa tingkatan pendidikan karyawan tetap di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang lebih didominasi oleh tingkatan SMA sebanyak 98 karyawan, SMP sebanyak 5 karyawan, SD sebanyak 4 karyawan, Diploma sebanyak 4 dan Strata 1 sebanyak 9 karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di perusahaan bahwa pendidikan di PT. Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang masih didominasi oleh tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang dimana menurut Wawan (2010), bahwa pendidikan SMA mempengaruhi perilaku, sikap, dan pola pikir seseorang menjadi lebih baik dan menurut Indah (2020), bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan atau bidang yang dimiliki contohnya yaitu bidang ekonomi ditempatkan di bagian mekanik dan bagian hukum ditempatkan di bagian gudang sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ruky (2001) dalam Mandang dkk (2017), pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Dengan demikian tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah:

- Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus
- Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
- Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan tepat.
- Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan.
- Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu sikap dan tindakan yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

sesuai dengan tujuan individu. Dalam melakukan pekerjaan terkadang karyawan tidak mendapatkan yang disebut dengan motivasi sehingga karyawan tersebut bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar atau target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan motivasi kerja seperti masih ditemukan adanya masalah antar rekan kerja yaitu tidak menerima saran atau masukan yang diberikan, Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti ruangan kerja yang menjadi sempit karena berkas yang tidak terpakai bertumpuk, Pelatihan yang masih minim yaitu terakhir melakukan pelatihan tahun 2019 dan pemberian tunjangan yang masih bertahap antar staff dan karyawan serta telat dalam pemberian gaji. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang ?
2. Apakah Pendidikan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu

1. Mengetahui kinerja karyawan di PT Produk Sawitindo Jambi PPKS Pelabuhan Dagang
2. Menganalisis pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Produk Sawitindo Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan analisis kinerja
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis :

Bagi PT Produk Sawitindo Jambi khususnya, untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan motivasi berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan