

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN AGROWISATA KAMPOENG KOPI BANARAN, PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX, SEMARANG

Siti Hartinah^{1*}, Harsawardhana², Herry Wirianata³

¹Degree Master of Plantation Management, Stiper Agricultural Institute
Yogyakarta, Indonesia

²Department of Agricultural Engineering, Faculty of Agricultural Technology,
Stiper Agricultural Institute, Yogyakarta, Indonesia

³Department of Agrotechnology, Faculty of Agriculture, Stiper Agricultural Institute,
Yogyakarta, Indonesia

Corresponding author: sitiharti@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan oleh perusahaan Agrowisata Kampong Kopi Banaran yang merupakan salah satu obyek wisata agro di wilayah Kabupaten Semarang, yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang masih berkembang sampai saat ini. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat karena banyaknya potensi wisata yang lebih menarik seperti umbul sidomukti, tlogo plantation, kampong rawa, dan cimory, serta munculnya pesaing lain dengan produk wisata yang lebih inovatif, maka agrowisata kampong kopi banaran perlu melakukan upaya pengembangan baik pengembangan agrowisata maupun pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan Agrowisata Kampong Kopi Banaran, P.T. Perkebunan Nusantara IX, Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil analisis penelitian karakteristik responden terdiri dari 62.9% laki-laki dan 37.1% perempuan. Karakteristik umur responden terdiri dari 31-40 tahun 42.9% , 20-30 tahun 40.0% dan 41-50 tahun 17.1 %. Karakteristik Pendidikan terdiri dari SMU 71.4%, D3 14.3% dan S1 14.3%. dan lama masa kerja Kurang 2 tahun 5.7%, 3-5 tahun 11.4% dan Lebih 5 tahun 82.9%. Adapun hasil analisis menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan variabel pengembangan SDM 79.43%, variabel motivasi 75.80% dan variabel kinerja karyawan 77.71%. kesimpulan yang dapat diambil bahwa pengembangan SDM dan motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karena Pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi organisasi, tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawannya dikembangkan dengan tepat. motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran yang merupakan salah satu obyek wisata agro di wilayah Kabupaten Semarang, yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang masih berkembang sampai saat ini.

Agrowisata kampoeng kopi banaran Memiliki daya tarik wisata dengan konsep one stop service, yakni produk wisata, restoran, dan produk kopi banaran untuk memperluas pengetahuan akan pemahaman, pengalaman dan rekreasi dalam bidang pertanian. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat karena banyaknya potensi wisata yang lebih menarik seperti umbul sidomukti, tlogo plantation, kampoeng rawa, dan cimory, serta munculnya pesaing lain dengan produk wisata yang lebih inovatif, maka agrowisata kampoeng kopi banaran perlu melakukan upaya pengembangan baik pengembangan agrowisata maupun pengembangan sumber daya manusia.

Aspek lain yang menentukan kerja karyawan adalah motivasi, Sunyoto (2013), menjelaskan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Karyawan memberikan sumbangan nyata kepada perusahaan melalui kinerja yang dalam istilah lain disebut sebagai job performance atau actual performance yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka

kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Maka dalam hal ini penilaian kinerja sangat dibutuhkan. Menurut Moekijat (2007), penilaian hasil kerja berhubungan dengan hasil kerja dan tanggung jawab karyawan. Lebih lanjut disampaikan, bahwa dalam dunia yang bersaing seperti sekarang ini, Perusahaan membutuhkan hasil kerjanya yang tinggi. Pada waktu yang bersamaan, karyawan membutuhkan umpan balik atas hasil kerja mereka yang dapat dipergunakan sebagai perbaikan dan petunjuk perilaku mereka yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Agrowisata Kampoeng Kopi Banaran, P.T. Perkebunan Nusantara IX, Semarang. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada tanggal 20 Januari-8 Februari 2020. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan tetap. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah Wawancara dan Kuesioner (Angket). Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang di kuantitatifkan dengan Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh karyawan yang lebih dominan adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,9%, dan jenis kelamin perempuan 37,1%. Karena pada saat rekrutment penerimaan karyawan perusahaan lebih mengutamakan karyawan laki-laki, yang bisa ditempatkan pada berbagai posisi seperti dibagian lapangan, pengemudi kereta wisata, penjagaan outbound, dll. Sedangkan untuk wanita diposisikan pada bagian administrasi, juru masak, dan bagian keuangan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan data yang di peroleh sebagian besar karyawan agrowisata kampoeng kopi banaran berumur berumur antara 31-40 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 42,9%, dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sedang memasuki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensi menjadi seorang karyawan. karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 40.0%, dan 17.1% karyawan berumur 41-50 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan terdiri dari tiga jenjang tingkatan yaitu SMU, D3 dan S1. Tingkat Pendidikan SMU sebanyak 71,4%, karena standar kualifikasi Pendidikan karyawan di agrowisata kampoeng kopi banaran adalah SMU. Kualifikasi Pendidikan SMU ini bisa untuk berbagai jenis pekerjaan bisa dilaksanakan sesuai arahan dan tanggung jawab yang diberikan seperti pengemudi kereta wisata, kasir, juru masak dll. untuk pendidikan D3 dan S1 sebanyak 14.3% yang merupakan standar kualifikasi dari perusahaan dikarenakan tingkat pendidikan Diplomat 3 dan S1 sudah pantas untuk diposisi pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karyawan dan karyawan yang bekerja di Agrowisata kampoeng kopi banaran mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 82.9%. pengalaman pekerjaan karyawan diharapkan sudah sangat mengerti dengan tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing. dan yang sudah lama bekerja diharapkan dapat membantu karyawan baru di perusahaan. Sehingga dengan ini sesama karyawan dapat bekerjasama dengan baik. Masa kerja karyawan selanjutnya yaitu 3-5 tahun sebanyak 11.4% dan yang terakhir karyawan yang paling sedikit kurang 2 tahun sebanyak 5,7%.

B. Analisis Jawaban Responden

1. Analisis jawaban responden variabel pengembangan SDM

Variabel pengembangan SDM mayoritas responden menjawab "Setuju" Persentase tertinggi ada pada pernyataan P8 yaitu, Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab sebesar 91.4% dalam hal ini pelatihan yang diberikan sangat berguna bagi karyawan seperti pelatihan di juru masak, barista, dan mendapatkan sertifikasi bagi penjaga outbound.

Nilai persentase pernyataan P8 sama dengan P10 yaitu sebesar 91,4%, Pernyataan tersebut berisi pemberian tugas pada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Pemberian tugas ini diberikan kepada mereka yang sudah mempunyai kompetensi dan keahlian dibidangnya masing-masing seperti pada bidang marketing, keuangan dll. Jadi dari 10 pernyataan yang ada karyawan yang menjawab “setuju“ dengan total sebesar 79,43%, artinya pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan berupa pelatihan pada masing-masing bidang memberikan karyawan kesempatan mengembangkan kemampuan yang karyawan miliki.

Variabel Pengembangan SDM masih terdapat karyawan menjawab “Ragu-Ragu” persentase tertinggi ada pada pernyataan P1 yaitu kemampuan akademik sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dengan persentase sebesar 42.9%, karena dalam hal ini mayoritas karyawan memiliki latar belakang Pendidikan SMU. dan Pada pernyataan P5 yaitu, Perusahaan telah memberikan pelatihan kepada seluruh karyawannya dengan persentase sebesar 28.6% karena masih terdapat karyawan yang merasa belum menerima pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. dan pada pernyataan P7 yaitu Perusahaan melakukan mutasi untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan dengan persentase sebesar 25.7% (Ragu- Ragu) artinya perusahaan telah melakukan mutasi akan tetapi tidak semua karyawan merasakan dampak dari kebijakan mutasi tersebut.

Jadi, dari 10 pernyataan di atas jumlah karyawan yang menjawab” Ragu-Ragu” sebesar 20,00% hal tersebut dikarenakan masih ada karyawan yang merasa bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki.

Karyawan yang menjawab “Tidak Setuju” terdapat pada pernyataan pernyataan P4 yaitu karyawan mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, dan P5 Perusahaan telah memberikan pelatihan kepada seluruh karyawannya dengan masing-masing persentase 2.9%. Jadi, dari 10 pernyataan di atas jumlah karyawan yang menjawab”Tidak Setuju” pada variabel pengembangan SDM dengan total persentase 0,58 %.

2. Analisis jawaban responden variabel motivasi

Variabel Motivasi Kerja mayoritas responden menjawab “Setuju” Persentase tertinggi ada pada pernyataan M9 yaitu Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan persentase

97.1% bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman didalam perusahaan sudah sesuai keinginan karyawan. kemudian pada pernyataan M15 yaitu, selalu berusaha mencurahkan kemampuan, keterampilan dan kecakapan untuk mencapai prestasi kerja dengan persentase 91.4%. pada pernyataan M4, hubungan kerja dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis dengan persentase 82.9%.

Pernyataan M11, karyawan tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua dengan persentase 80.0%. Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab "Setuju " dengan total sebesar 75,80%, artinya Motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan.

Pernyataan pada variabel motivasi masih terdapat karyawan yang menjawab "RaguRagu" terhadap variabel motivasi dengan persentase tertinggi ada pada M1 yaitu karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja dengan persentase 54.3% artinya belum seluruh karyawan mendapatkan atau merasakan penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang mereka hasilkan.

Kemudian pernyataan M8 yaitu, Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup dengan persentase 34.3% artinya tidak semua karyawan memiliki gaji besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidup yang semakin meningkat setiap harinya.

Pernyataan M10 yaitu hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan dengan persentase 28.6% artinya tidak semua karyawan mendapatkan atau menerima hadiah/penghargaan. dan pada pernyataan M6 yaitu, kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan persentase 25.7% artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah berjalan namun belum sesuai dengan harapan karyawan. Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab "Ragu- Ragu" dengan total 22.28%, karena motivasi kerja yang diberikan sudah berjalan dengan baik namun belum dirasakan oleh karyawan secara menyeluruh.

Pernyataan pada variabel motivasi masih terdapat karyawan yang menjawab "Tidak Setuju" terhadap variabel motivasi dengan persentase tertinggi ada pada M2 yaitu atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan M7 karyawan mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan dengan masing-masing persentase 11.4%. kurangnya pujian yang diberikan oleh atasan sebagai bentuk apresiasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa kurang

penghargaan atas pencapaian atas dirinya sendiri. Belum jelasnya status dan kedudukan yang diterima karyawan pada saat ini membuat sebagian karyawan belum mendapatkan hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima dari perusahaan.

Pernyataan M8 Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya dengan persentase 2.9%, karena status dan kedudukan yang belum jelas berdampak juga terhadap gaji yang mereka terima dari perusahaan tentunya hal ini berpengaruh terhadap kebutuhan hidup karyawan. dan yang menjawab "tidak Setuju" ada pernyataan M14 Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju dengan persentase 2.9%,.

Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab "Tidak Setuju" dengan total persentase 1.90%. dalam hal ini agrowisata kampoeng kopi banaran harus bisa meningkatkan kembali motivasi kerja sehingga karyawan bisa memaksimal kan mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pemahaman terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berakhir pada peningkatan kinerja. dengan kinerja yang tinggi di masing-masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggung jawab karyawan, akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam perusahaan. hal ini akan menjadikan perusahaan mampu bersaing dan berkembang demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

3. Analisis jawaban responden variabel kinerja karyawan

Variabel Kinerja Karyawan responden yang menjawab "Setuju" Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan K1, karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal dengan persentase 100.0% karena setiap karyawan ingin melakukan yang terbaik ditempat mereka bekerja. Pada pernyataan K15, selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan dengan persentase 94.3%. Hal tersebut dikarenakan menjalankan tugas merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan jika ingin mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya pernyataan K3 yaitu, selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan persentase 91.4%. Pada pernyataan K6, memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini dengan persentase 82.9%, artinya

jika sudah memiliki pengalaman bekerja yang sama maka karyawan dengan mudah beradaptasi apabila mendapatkan pekerjaan yang sama di agrowisata kampoeng kopi banaran.

Pernyataan selanjutnya yaitu K2, selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan persentase 80.0% yang berarti karyawan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan agrowisata kampoeng kopi banaran. Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab "Setuju " dengan total sebesar 77,71% hal ini menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan karyawan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan begitu juga dengan ketepatan waktu dan kehadiran karyawan sangat penting untuk berjalannya kegiatan yang ada di agrowisata kampoeng kopi banaran.

Variabel kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang menjawab "Ragu-Ragu" Kinerja karyawan dengan persentase tertinggi yaitu pada pernyataan K7 tiba di tempat kerja selalu tepat waktu dengan persentase 40.0% artinya masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu datang ke tempat pekerjaan. Pada pernyataan K9, Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 34.3%. Dalam hal ini pencapaian volume kerja yang dihasilkan karyawan bisa kurang atau lebih karena karyawan dan perusahaan belum memiliki standar pencapaian volume pekerjaan sehingga ada yang menjawab ragu- ragu.

Selanjutnya yaitu K8, karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan dengan persentase 28.6%, dan pernyataan K13, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan persentase 25.7%, dalam hal ini kerjasama antar karyawan masih kurang terjalin karena masih ada karyawan yang merasa kurangnya kerjasama antar karyawan. Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab "Ragu- Ragu" dengan total 20.77%, dalam hal ini karyawan tidak semua karyawan memahami terhadap kinerja yang mereka lakukan.

Variabel kinerja karyawan responden yang menjawab "Tidak Setuju" dengan Persentase tertinggi terdapat pada K8 yaitu Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan dengan persentase 8.6% dalam hal ini masih terdapat karyawan yang absen dalam melakukan pekerjaannya. dan Pada pernyataan selanjutnya K6 Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini, dan K10 Saya mampu dan paham pekerjaan yang saya lakukan dengan masing-masing persentase 2.9%. Karena masih terdapat

pernyataan yang “Tidak Setuju” maka kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan dan dikembangkan kembali sehingga karyawan bisa meningkatkan volume pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Jadi, dari 15 pernyataan yang ada, yang menjawab “Tidak Setuju” terhadap variabel kinerja karyawan dengan total persentase 1.53%.

KESIMPULAN

Pengembangan SDM yang dilakukan agrowisata kampoeng kopi banaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi organisasi, tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawannya dikembangkan dengan tepat. Karyawan akan menjadi lebih keras dalam bekerja dan berusaha mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Pengembangan sumber daya merupakan suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa karyawan akan lebih berkompeten.

Motivasi yang dilakukan pada agrowisata kampoeng kopi banaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sunarto, 2003. Kiat dan Strategi pengembangan Karir di Perusahaan. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Moekijat, 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Mandar Maju.