

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi. Perusahaan dapat memiliki teknologi modern, peralatan canggih, dan modal yang besar, tetapi tanpa adanya tenaga kerja yang termotivasi, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit diwujudkan. Karyawan merupakan penggerak utama jalannya kegiatan produksi, sehingga kualitas, kinerja, dan motivasi mereka sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.³

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.⁴ Dengan kata lain, motivasi menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki loyalitas yang tinggi, sedangkan karyawan yang kurang termotivasi biasanya menunjukkan kinerja rendah, sering absen, dan tidak memiliki semangat kerja yang berkelanjutan.⁵

Motivasi kerja pada dunia industri dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, maupun kebanggaan terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal mencakup gaji, insentif, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta status pekerjaan.⁶ Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa

³ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Pearson Education, 2013).

⁵ Prof. Dr. H. Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009),

⁶ Psi. Dr. A.A, Anwar Prabu Mangkunegara Drs., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021).

kombinasi faktor internal dan eksternal sangat menentukan bagaimana motivasi kerja karyawan kontrak di sektor industri.⁷

Pabrik gula merupakan salah satu sektor industri yang berperan penting dalam mendukung kebutuhan pangan nasional, khususnya dalam penyediaan gula konsumsi.⁸ Proses produksi gula bersifat musiman, yaitu mengikuti periode giling tebu yang berlangsung hanya beberapa bulan dalam satu tahun. Karena sifat produksinya yang padat karya dan musiman, banyak pabrik gula yang beroperasi di Indonesia, salah satunya adalah Pabrik Gula Modjopanggoong yang berada di Tulungagung. Pabrik gula setiap tahunnya banyak merekrut tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih dikenal sebagai karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karyawan PKWT memiliki peran strategis karena jumlah mereka relatif besar, terutama saat musim giling. Namun, status kontrak ini seringkali menimbulkan dilema dalam hal motivasi kerja. Pada satu sisi karyawan bekerja keras karena adanya tuntutan ekonomi, kebutuhan keluarga, dan harapan untuk diperpanjang kontraknya. Namun pada sisi lainnya ketidakpastian masa kerja, keterbatasan akses terhadap fasilitas perusahaan, serta minimnya kesempatan pengembangan karier dapat menurunkan motivasi pada karyawan.⁹ Hal ini dapat berpotensi dan berdampak pada kualitas kerja, produktivitas, bahkan pada tingkat *turnover* karyawan.

Permasalahan di lapangan menunjukkan adanya variasi motivasi kerja di kalangan karyawan kontrak. Beberapa karyawan tetap bersemangat meskipun status mereka belum tetap, karena didorong oleh kebutuhan ekonomi dan keinginan membuktikan diri. Namun, ada pula karyawan yang bekerja sekadar

⁷ Dian Erdiansah and Apriati Nur Atiza, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Industri Tekstil : Studi Kasus Di Pt Kahatex Rancaekek," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 6, no. 1 (2025): 2745–892.

⁸ Hari Hermawan Julia F. Sinuraya, Esty Asriyana Suryana, Lidya Rahma Shaffitri, Sri Suharyono, "Kinerja Industri Dan Dinamika Kebijakan Komoditas Gula Kristal Putih Nasional," *Indonesian Sugar Research Journal* 4, no. 2 (2024): 68–79.

⁹ Dwi Junianto and Joko Sabtohadhi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula," *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 9, no. 1 (2020): 1–9.

menggugurkan kewajiban tanpa antusias yang tinggi. Salah satu pegawai PKWT yang sudah bekerja selama 15 tahun saat ditanya mengenai status kerja menjelaskan bahwa :

“Jujur saja, kalau dibilang puas, ya belum sepenuhnya puas. Tapi karena bidang saya di sini, ya saya jalani saja”.

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan PKWT yang tetap bertahan karena faktor kebutuhan dan keterikatan pada pekerjaan. Hal ini sangat menarik untuk diteliti karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana karyawan PKWT memandang pekerjaannya dan apa saja faktor yang mendorong atau menghambat motivasi kerja mereka.

Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu pabrik gula bersejarah di Indonesia yang hingga kini masih aktif memproduksi. Keberadaan pabrik ini tidak hanya berkontribusi terhadap perekonomian daerah, tetapi juga menjadi sumber mata pencaharian bagi masyarakat sekitar, terutama mereka yang bekerja sebagai karyawan kontrak. Penelitian tentang motivasi kerja karyawan PKWT di pabrik ini menjadi penting karena akan memberikan gambaran nyata mengenai dinamika tenaga kerja kontrak di industri gula, khususnya di daerah Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali lebih dalam pengalaman, persepsi, serta pemaknaan karyawan PKWT terhadap motivasi kerja mereka. Pendekatan ini dianggap tepat karena motivasi merupakan fenomena yang kompleks, tidak hanya dapat diukur melalui angka atau data kuantitatif semata, tetapi juga perlu dipahami melalui cerita, pengalaman, dan sudut pandang para pekerja itu sendiri. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai bagaimana karyawan kontrak menilai pekerjaannya, faktor apa saja yang mendorong maupun menghambat semangat kerja mereka, serta bagaimana mereka memaknai status PKWT dalam kaitannya dengan keberlanjutan karier dan kesejahteraan hidup.

Selain itu, penelitian kualitatif memungkinkan adanya interpretasi mendalam terhadap dinamika sosial yang terjadi di lingkungan kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, interaksi antar sesama pekerja, serta perasaan aman atau tidak aman dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait aspek motivasi kerja pada tenaga kerja kontrak.

Secara praktis, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen Pabrik Gula Modjopanggoong dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga kerja kontrak yang lebih efektif, baik melalui peningkatan fasilitas kerja, pemberian penghargaan, maupun penciptaan iklim kerja yang kondusif. Hal ini penting agar karyawan kontrak tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan tenaga kerja yang lebih termotivasi dan produktif, diharapkan keberlangsungan operasional pabrik gula dapat lebih terjaga, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan para pekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana makna kerja bagi karyawan PKWT di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung?
2. Faktor apa saja yang memengaruhi motivasi kerja karyawan PKWT di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan makna kerja karyawan PKWT di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.
2. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan PKWT di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai motivasi kerja terutama pada karyawan kontrak (PKWT), serta memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kajian motivasi kerja.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian sebagai acuan dalam mengkaji motivasi kerja pada sektor industri.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan (Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)
Memberikan informasi yang bermanfaat dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengelola karyawan kontrak agar tetap termotivasi, produktif, dan loyal.
- b. Bagi Karyawan PKWT
Hasil penelitian dapat menjadi sarana refleksi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, serta memberikan masukan untuk peningkatan kualitas kerja individu.
- c. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang dinamika motivasi kerja pada karyawan kontrak, sekaligus sebagai syarat penyusunan tugas akhir/skripsi.

E. Penegasan Istilah

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri individu (eksternal) yang memengaruhi semangat, sikap, dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor internal meliputi kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap pekerjaan, sedangkan faktor eksternal mencakup gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, serta status pekerjaan. Dalam

penelitian ini, motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan yang mendorong karyawan PKWT untuk tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun bekerja dalam keterbatasan status kontrak.

2. Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Karyawan PKWT adalah tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mereka tidak memiliki status karyawan tetap, melainkan bekerja sesuai kontrak yang biasanya disesuaikan dengan kebutuhan produksi, khususnya pada saat musim giling tebu di pabrik gula. Dalam penelitian ini, karyawan PKWT yang dimaksud adalah tenaga kerja kontrak di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung yang direkrut untuk mendukung operasional produksi gula.