



**Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja Buruh Sadap Karet
di Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari
Kabupaten Jember**

***Relationship of Motivation and Work Productivity of Rubber Tapping
Workers in Kebun Banjarsari PTPN XII District Bangsalsari
Jember Regency***

Ahmad Rofi'i¹ ✉, Evita Soliha Hani¹

¹ Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Diterima 3 Des 2020 Direvisi 15 Apr 2021 Diterbitkan 26 Apr 2021</p> <p>e-ISSN 2747-2264 p-ISSN 2746-4628</p> <p>DOI doi.org/10.19184/jkrn.v1i2.21157</p>	<p><i>Rubber tapping workers are piece workers in which these workers receive wages based on the volume of work or units of work. One of the plantation companies managed by BUMN is PTPN XII. One of the gardens that was the highest revenue contributor for the company was the PTPN XII Banjarsari Garden in Bangsalsari District, Jember Regency. The problem that often arises in piece workers such as rubber tapping workers is the problem of wages. The productivity of the rubber tapping workers affects the wages earned by the rubber tapping workers. Research at the Banjarsari Plantation of PTPN XII, aims to determine: (1) The work motivation of PTPN XII's Banjarsari rubber tapping laborers, (2) The work productivity of PTPN XII's Banjarsari rubber tapping workers in, (3) The relationship between work motivation and work productivity of rubber tapping laborers in the Banjarsari Plantation of PTPN XII. The results of the analysis show that: (1) As many as 77% or 60 rubber tapping workers have high motivation to work, 22% or 17 rubber tapping workers have moderate motivation and the remaining 1% or only 1 rubber tapping worker has low work motivation to work, so the majority of the level The work motivation of rubber tapping laborers at Banjarsari Plantation PTPN XII is high (2) The level of labor productivity of rubber tapping laborers at Banjarsari PTPN XII is a high majority, (3) the result of the correlation coefficient shows the result of 0.561 which means the level of strength of the relationship (correlation) between motivation variables and the labor productivity of tapping rubber is strong and the coefficient value of 0.561 is positive so that the direction of the relationship between the two variables is unidirectional, which means that if the higher the work motivation, the higher the work productivity. Sig value. (2-tailed) 0,000 means a significance value of 0,000 < 0.05 or 0.01, it means that there is a significant relationship between motivation and work productivity variables, so this indicates that there is a significant and unidirectional relationship between motivation and work productivity of rubber tapping laborers. at Kebun Banjarsari PTPN XII.</i></p>
<p>Keywords: <i>Rubber Tapping, Motivation, Productivity, Relationship between work motivation and work productivity</i></p>	

Penulis Koresponden :
E-mail rofi.ahmad28101994@gmail.com

ABSTRAK

Buruh sadap karet adalah tenaga kerja borongan dimana tenaga kerja ini menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Perusahaan perkebunan yang dikelola BUMN salah satunya adalah PTPN XII. Salah satu Kebun yang pernah menjadi penyumbang pendapatan tertinggi bagi perusahaan adalah Kebun Banjarsari PTPN XII di Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Permasalahan yang sering timbul dalam tenaga kerja borongan seperti buruh sadap karet adalah permasalahan upah. Produktivitas buruh sadap karet mempengaruhi hasil upah yang didapat oleh buruh sadap karet tersebut. Penelitian di Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember bertujuan untuk mengetahui: (1) Motivasi kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII, (2) Produktivitas kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII, (3) Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Sebesar 77% atau 60 orang tenaga kerja sadap karet memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, 22% atau 17 orang tenaga kerja sadap karet memiliki motivasi sedang dan sisanya 1% atau hanya 1 tenaga kerja sadap karet yang memiliki motivasi kerja rendah untuk bekerja, maka mayoritas tingkat motivasi kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah tinggi (2) Tingkat produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah mayoritas tinggi, (3) hasil koefisien korelasi menunjukkan hasil 0,561 yang berarti tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet adalah kuat dan angka koefisien 0,561 bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel searah yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Nilai sig. (2-tailed) 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $0,01$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII.

Kata kunci:

*Buruh Sadap Karet,
Motivasi,
Produktivitas,
Hubungan
Motivasi dan
Produktivitas*

© 2020, PS Penyuluhan Pertanian UNEJ

PENDAHULUAN

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini mempunyai peran yang besar dalam pembentukan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja. Kontribusi sektor pertanian dalam pembentukan nilai PDB negara pada data tahun 2014-2016 menempati posisi ketiga setelah sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan besar dan eceran dan sektor reparasi mobil dan sepeda motor.

Salah satu sub sektor pertanian yang dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar adalah perkebunan. Sektor pertanian memiliki peranan yang strategis dalam hal penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan Statistik Ketenagakerjaan Sektor Pertanian tahun 2014, dari total 110.804.041 jiwa penduduk angkatan kerja pada bulan Agustus 2013, sekitar 34,36 % atau sekitar 38.068.254 jiwa penduduk angkatan kerja di Indonesia bekerja di sektor pertanian. Sekitar 65,64% atau sekitar 72.735.787 jiwa penduduk di Indonesia bekerja di sektor non pertanian.

Tenaga kerja adalah setiap rang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat (UU No. 13 tahun 2003). Menurut garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang tergolong tenaga kerja adalah jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang amat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategis yang mutlak harus dimiliki sebuah perusahaan (Soetrisno, 2009).

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara atau yang disebut PTPN merupakan perusahaan perkebunan di Indonesia. Salah satu perusahaan PTPN adalah PTPN XII yang berkantor pusat di Jl. Rajawali 44 Surabaya dan kebunnya meliputi wilayah Jawa Timur. Kebun milik PTPN XII yang berada di wilayah Jember meliputi Kebun Gunung Gunitir, Gunung Gambir, Zelandia, Silosanen, Renteng, Mumbul, Kotta Blater, Kalisanen, Banjarsari, Sumber Tengah, dan Glantangan.

Salah satu kebun dari PTPN XII yang pernah menjadi penyumbang pendapatan tertinggi bagi perusahaan adalah Kebun Banjarsari yang terletak di Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Kebun Banjarsari adalah salah satu kebun andalan PTPN XII dalam meningkatkan produksi karet, dimana komoditas tersebut menjadi penyumbang pendapatan tertinggi bagi perusahaan. Hasil panen kakao edel dan kakao bulk juga dijadikan andalan penghimpun *revenue* Kebun Banjarsari. Manajemen kebun tersebut terus berinovasi dengan melakukan diversifikasi tanaman melalui optimalisasi lahan. Kebun Banjarsari selain menanam karet terdapat komoditas lain seperti kakao, tebu, dan tanaman hortikultura.

Tenaga kerja buruh sadap karet di Kebun Banjarsari yang merupakan buruh borongan, dalam hal melaksanakan pekerjaan tidak jarang menghadapi beberapa kondisi yang tidak biasa dalam pekerjaannya. Buruh sadap karet berangkat kerja pukul 00.00 WIB atau tengah malam, dimana pada jam itu kebanyakan orang sedang tidur, namun buruh sadap karet mulai melaksanakan pekerjaannya untuk menyadap karet. Kondisi kebun yang gelap tidak mempengaruhi semangat buruh sadap untuk melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lain yang tidak diperhitungkan pula adalah kondisi ketika cuaca sedang hujan atau banyaknya hewan liar disana.

Permasalahan yang sering timbul dalam tenaga borongan adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Soetrisno, 2009). Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya upah.

Produktivitas yang dapat di hasilkan oleh buruh sadap karet juga mempengaruhi kinerja buruh. Saat produksi sadapan karet melimpah dan berkualitas bagus, maka buruh sadap karet memiliki kinerja yang tinggi karena buruh akan mendapat banyak sadapan karet. Banyaknya sadapan karet yang di panen oleh buruh maka akan semakin banyak upah yang di dapat oleh buruh. Kualitas sadapan karet juga dapat mempengaruhi upah yang didapat oleh buruh sadap karet. Namun, upah yang diterima buruh sadap karet sangatlah rendah tidak mencapai UMK (*Upah Minimum Kota/Kabupaten*). Kecilnya upah buruh diakibatkan karena upah ditentukan dari seberapa banyak karet yang dapat di kumpulkan oleh masing-masing buruh sadap karet. Semakin sedikit sadapan karet yang didapat, maka upah yang diterima akan sedikit dan sebaliknya. Upah yang diterima oleh buruh sadap karet digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain kecilnya upah yang diterima, buruh sadap karet melakukan kecurangan dengan mengambil karet milik buruh lain yang sedang tidak masuk bekerja. Hal ini dilakukan agar buruh sadap karet mendapat upah lebih dari biasanya. Kinerja buruh sadap karet dipengaruhi oleh upah yang diterima karena semakin besar upah maka semakin tinggi kinerja buruh dan sebaliknya semakin kecil upah yang diterima maka semakin rendah pula kinerja buruh sadap karet.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin meneliti tentang motivasi kerja dan produktivitas buruh sadap karet di Kebun Banjarsari. serta pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja agar dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui kondisi tenaga kerjanya. Penelitian ini mencakup faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai indikator pengukuran dan produktivitas buruh sadap karet di Kebun Banjarsari PTPN XII yang terletak di Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Penentuan daerah penelitian ditentukan dengan menggunakan *purposive method* atau metode yang disengaja (Choiron, 2010). Pemilihan daerah penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Kebun Banjarsari pernah menjadi penyumbang pendapatan tertinggi bagi perusahaan PTPN XII. Pengambilan contoh atau sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster sampling*. Menurut Martono, (2014), *cluster sampling* merupakan salah satu metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan luas daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin dengan error 10% dari 363 buruh sadap karet di Kebun Banjarsari PTPN XII di Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember diperoleh sampel sebanyak 78 Buruh sadap karet.

Rumusan masalah pertama mengenai tingkat motivasi kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII menggunakan teori motivasi Hirarki Kebutuhan dengan teknik skoring dengan skala likert. Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert terdiri dari

pernyataan dan disertai jawaban setuju-tidak setuju, sering-tidak pernah, dan lain sebagainya sesuai tujuan pengukuran (Budiaji, 2013). Tingkat motivasi kerja menggunakan indikator berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan dan dilakukan skoring dari indikator-indikator tersebut. Rumusan masalah kedua mengenai tingkat produktivitas buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember menggunakan analisis produktivitas kerja. Nilai produktivitas kerja dapat diketahui dengan membagi produksi lateks dan jumlah hari kerja kemudian membandingkannya dengan rata-rata standard perusahaan. Rumusan masalah ketiga mengenai hubungan motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember digunakan analisis *rank spearmen*. Analisis *rank spearmen* merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Motivasi Kerja Buruh Sadap Karet di PTPN XII Kebun Banjarsari

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan. Motivasi dapat berasal dari luar atau dalam diri seseorang (Wibowo, 2014). Untuk mengetahui tingkat motivasi tenaga kerja Kebun Banjarsari PTPN XII terdapat beberapa indikator yang digunakan. Pengukuran tingkat motivasi buruh sadap karet di Kebun Banjarsari PTPN XII menggunakan analisis lima tingkat atau hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Kelima kebutuhan tersebut antara lain yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tingkat motivasi buruh sadap karet akan diukur dengan menggunakan skoring dengan kriteria motivasi rendah, sedang dan motivasi tinggi. Perhitungan tingkat motivasi tinggi atau rendah menggunakan tabulasi skor. Hasil tabulasi yang diperoleh selanjutnya digunakan untuk menentukan kriteria pengambilan keputusan dengan menentukan batasan skor dari masing-masing kriteria. Motivasi rendah apabila didapat total skor 23-38, motivasi sedang didapat total skor 39-53, dan motivasi tinggi didapat total skor 54-69. Hasil tabulasi skoring pada indikator lima tingkat atau hierarki kebutuhan Maslow untuk buruh sadap karet lepas di Kebun Banjarsari PTPN XII.

Tabel 1. Hasil Tabulasi Skor Motivasi Tenaga Kerja Sadap Karet Kebun Banjarsari PTPN XII

Tingkat motivasi	Skor	Jumlah (orang)	Persentase
Tinggi	54 – 69	60	77%
Sedang	39 – 53	17	22%
Rendah	23 – 38	1	1%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa tingkat motivasi tenaga kerja pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah tinggi. Ini ditunjukkan dari 78 responden sekitar 77% atau 60 orang tenaga kerja sadap karet di PTPN XII Kebun Banjarsari memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. 22% atau 17 orang tenaga kerja sadap karet di PTPN XII Kebun Banjarsari memiliki motivasi sedang dan sisanya 1% atau hanya 1 tenaga kerja sadap karet PTPN XII Kebun Banjarsari yang memiliki motivasi kerja rendah untuk bekerja.

2. Tingkat Produktivitas Kerja Buruh Sadap Karet Kebun Banjarsari PTPBN XII

Produktivitas merupakan rasio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). Dalam penelitian ini hasil yang didapat (kg lateks) oleh tenaga kerja merupakan output sedangkan jumlah minimum hari kerja (25 hari) tenaga kerja merupakan input. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata hasil lateks tenaga kerja sebesar 138,29 kg/bulan. Hasil lateks tenaga kerja ini lebih tinggi daripada hasil lateks yang ditentukan perusahaan yaitu 125 kg/bulan. Rata-rata jumlah hari kerja tenaga kerja sebesar 20 hari/bulan. Hasil ini menunjukkan jumlah hari kerja tenaga kerja lebih rendah daripada rata-rata jumlah hari kerja yang ditentukan perusahaan yakni sebesar 25 hari/bulan. Nilai produktivitas tenaga kerja sadap karet di Perkebunan Banjarsari PTPN XII sebesar 5,53 kg/hari. Nilai produktivitas tenaga kerja sadap karet ini lebih tinggi daripada produktivitas standar perusahaan sebesar 5 kg/hari berarti hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel 2. Tingkat Produktivitas Buruh Sadap Karet PTPN XII Kebun Banjarsari

Tingkat produktivitas	Buruh Sadap Karet
Tinggi (\geq 5 kg / hari)	44 orang
Rendah ($<$ 5 kg / hari)	34 orang
Jumlah	78 orang

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 44 orang tenaga kerja sadap karet pada kebun banjarsari memiliki produktivitas kerja tinggi. Sisanya sebanyak 34 orang tenaga kerja memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah. Tingkat produktivitas dipengaruhi jumlah hari kerja, semakin banyak hari kerja dan seringnya tenaga kerja melakukan penyadapan semakin tinggi pula kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang lebih besar. Tenaga kerja sadap karet merupakan tenaga kerja borongan dimana hasil yang didapat tergantung hasil lateks yang dihasilkan, artinya semakin besar lateks yang disadap maka semakin besar pula gaji yang didapat. Selain hari kerja, umur tanaman juga berpengaruh terhadap hasil lateks yang didapat.

Berdasarkan hasil penelitian, produktivitas tenaga kerja pria dan wanita tidak terlalu berbeda. Jumlah pria dan wanita dari 78 orang sampel yang diambil terdiri dari 45 pria dan 33 wanita. Standard kerja dari perusahaan tidak membedakan antara pria dan wanita disebabkan sistem kerja dari tenaga kerja sadap karet adalah tenaga kerja borongan dimana gaji yang didapat tergantung dari hasil lateks yang dihasilkan. Tingginya produktivitas tenaga kerja pria disebabkan pekerjaan yang mereka tekuni merupakan pekerjaan pokok. Pria sebagai kepala rumah tangga berperan sebagai tulang punggung keluarga. Oleh karena itu, mereka lebih memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja menyadap karet untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Tingginya produktivitas tenaga kerja wanita disebabkan pekerjaan yang mereka tekuni untuk membantu perekonomian keluarga dan membantu suami untuk mencari nafkah. Sedangkan rendahnya produktivitas tenaga kerja baik pria maupun wanita di kebun banjarsari disebabkan pekerjaannya sebagai tenaga kerja sadap karet merupakan pekerjaan sampingan dimana menyadap karet hanya dijadikan tambahan penghasilan untuk

kesehariannya. Selain itu, faktor umur yang relatif sudah tua menjadi penyebab menurunnya semangat untuk meningkatkan hasil sadap lateks sehingga produksinya menjadi rendah yang berakibat produktivitas juga rendah.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Buruh Sadap Karet Kebun Banjarsari PTPN XII

Berdasarkan hasil analisis dari setiap indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja tenaga kerja sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah tinggi. Nilai tingkat motivasi tinggi lebih dari 50%, yaitu 77% atau 60 orang. Motivasi kerja tenaga kerja dikatakan tinggi jika total skor yang terkumpul terletak antara 54-69, motivasi sedang jika total skor 39-53, dan motivasi rendah jika total skor 23-38.

Berdasarkan hasil analisis, untuk mengetahui produktivitas kerja tenaga kerja pada Kebun Banjarsari PTPN XII tinggi dengan dilakukan pengujian membandingkannya dengan rata-rata produktivitas standard perusahaan yang harus dicapai. Diketahui bahwa rata-rata produktivitas standard perusahaan adalah 5 kg/hari. Produktivitas tenaga kerja dikatakan tinggi jika rata-rata produktivitas kerja tenaga kerja lebih tinggi daripada rata-rata produktivitas standard perusahaan. Produktivitas dikatakan rendah jika rata-rata produktivitas tenaga kerja lebih kecil sama dengan rata-rata produktivitas standard perusahaan.

Tabel 3. Hasil Korelasi dengan Aplikasi SPSS

		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,561**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	78	78
Spearman's rho	Correlation Coefficient	,561**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja pada Kebun Banjarsari PTPN XII diuji dengan menggunakan analisis *Rank Spearman (Rs)* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil koefisien korelasi menunjukkan hasil 0,561 yang berarti tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet adalah kuat. Angka koefisien 0,561 bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel searah yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Nilai sig. (2-tailed) 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $0,01$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara motivasi kerja dan produktivitas kerja sehingga H_0 ditolak. Hal ini disebabkan karena pekerjaan sistem kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII digolongkan dalam tenaga kerja borongan, dimana semakin besar lateks yang dihasilkan maka semakin tinggi pula gaji yang didapat. Hal ini mendorong semangat para pekerja dalam bekerja karena jika hasil yang mereka dapatkan rendah, maka gaji yang diterima pun akan rendah. Motivasi kerja yang mereka miliki dan produktivitas kerja yang mereka dapat ditingkatkan lagi karena hal tersebut.

Tabel 4. Perbandingan Hasil Motivasi dan Produktivitas Kerja Buruh Sadap Karet

Motivasi/Produktivitas	Tinggi	Rendah
Tinggi	52	8
Sedang	11	6
Rendah	1	0

Berdasarkan penjabaran dari perbandingan hasil perhitungan motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII, dapat diketahui bahwa sebesar 67% atau sebanyak 52 orang yang memiliki motivasi tinggi juga memiliki produktivitas yang tinggi pula. Hal ini disebabkan karena rata-rata buruh sadap karet ini masih di usia produktif kerja sehingga mereka masih kuat untuk menyadap karet dengan baik. Hal ini cukup menunjang kinerja karna pekerja buruh sadap karet mula melakukan pekerjaan dini hari sampai pagi hari. Disamping itu lingkungan kerja yang baik serta intens komunikasi interaksi sosial meningkatkan kenyamanan bekerja para buruh sadap karet.

Buruh sadap karet yang memiliki motivasi sedang dan produktivitas yang tinggi sebesar 14% atau sebanyak 11 orang. Buruh sadap karet yang memiliki motivasi sedang rata-rata disebabkan karena kebutuhannya juga dibantu oleh anggota keluarga yang lain yang juga ikut jadi penyadap karet sehingga tidak terlalu memikirkan hasil yang maksimal. Buruh sadap karet ini berfikir hasil dari mereka juga diperuntukkan dalam kebutuhan bersama dalam keluarga sehingga motivasi untuk mengejar hasil yang tinggi tidak begitu besar.

Buruh sadap karet yang memiliki motivasi rendah dan produktivitas tinggi sebesar 1% atau sebanyak 1 orang. Hal ini disebabkan karena ada faktor lain yang mempengaruhi perolehan hasil dari sadap karet misalkan usia tanaman yang sedang memiliki produktivitas tinggi dalam menghasilkan lateks. Tanaman karet disini juga memiliki umur produktif, sehingga tidak jarang hal ini berpengaruh pada hasil lateks yang disadap.

Buruh sadap karet memiliki motivasi tinggi dan produktivitas rendah adalah sebesar 10% dan sebanyak 8 orang. Hal ini disebabkan karena buruh sadap karet memiliki motivasi tinggi namun usia mereka cenderung sudah berumur sehingga kekuatan untuk menyadap telah berkurang. Buruh sadap karet ini biasanya dalam melaksanakan penyadapan tidak pada waktu yang maksimal karena faktor kekuatan fisik.

Buruh sadap karet memiliki motivasi sedang dan produktivitas rendah sebesar 8% atau sebanyak 6 orang. Hal ini disebabkan buruh sadap tidak terlalu memikirkan hasil karena mereka juga punya pekerjaan sampingan, sebagai peternak atau bahkan tukang bangunan, sehingga tidak terlalu memikirkan untuk mendapat hasil yang maksimal. Disamping itu anggota keluarga juga bekerja sebagai buruh sadap karet, sehingga motivasi untuk mendapa hasil yang maksimal tidak terlalu difikirkan yang mengakibatkan pengaruh hasil dari lateks yang disadap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 78 responden, sebesar 77% atau 60 orang tenaga kerja sadap karet di PTPN XII Kebun Banjarsari memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. 22% atau 17 orang tenaga kerja sadap karet di PTPN XII Kebun Banjarsari memiliki motivasi sedang. Sisanya 1% atau hanya 1 tenaga kerja sadap karet PTPN XII Kebun Banjarsari yang memiliki motivasi kerja rendah untuk bekerja, maka mayoritas tingkat motivasi kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang tenaga kerja sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII memiliki produktivitas kerja tinggi. Sebanyak 34 orang tenaga kerja buruh sadap karet Kebun Banjarsari PTPN XII memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah. Maka mayoritas tingkat produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian hasil koefisien korelasi menunjukkan hasil 0,561 yang berarti tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet adalah kuat dan angka koefisien 0,561 bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel searah yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Nilai sig. (2-tailed) 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 0,01 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. <https://doi.org/10.31227/osf.io/k7bgy>
- Choiron, M. (2010). Penerapan GMP pada Penanganan Pasca Panen Kopi Rakyat untuk Menurunkan Okratoksin Produk Kopi (Studi Kasus di Sidomulyo, Jember). *Agointek*, 4(2), 114–120.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.