

Motivasi Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PTPN IV: Sebuah Studi Fenomenologi Interpretatif

Dewi Shinta Wulandari Lubis*, Wendi Amsuri Nasution

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ¹*dewishintawulandari83@gmail.com, ²mrs.wendhi@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Pemanen kelapa sawit memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas perkebunan, namun pemahaman mengenai bagaimana mereka memaknai, membangun, dan mempertahankan motivasi kerja dalam kehidupan kerja sehari-hari masih relatif terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya mengkaji motivasi kerja dari perspektif organisasi dan manajerial, sementara pengalaman hidup (*lived experiences*) para pekerja sebagai subjek utama masih belum banyak mendapat perhatian. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pemanen kelapa sawit membangun, menginterpretasikan, dan mempertahankan motivasi kerja di PTPN IV Regional 2 Gunung Bayu Estate. Penelitian menggunakan pendekatan konstruktivis interpretatif dengan menerapkan metode *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi terstruktur dengan pemanen kelapa sawit yang berpengalaman serta mandor panen. Temuan awal menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan keamanan penghidupan (*livelihood security*), pengembangan kompetensi, pencapaian dan kepuasan kerja, pengembangan diri, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan di perkebunan. Tema-tema tersebut merupakan representasi dari pengalaman hidup para partisipan dan muncul secara alami dari proses interpretasi data, bukan sebagai kategori analisis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai motivasi kerja dengan menghadirkan pemahaman kontekstual tentang bagaimana motivasi dibangun dan dipertahankan dalam lingkungan operasional perkebunan kelapa sawit, sekaligus memperluas penerapan penelitian fenomenologis pada sektor pertanian.

Kata Kunci: Interpretative Phenomenological Analysis, motivasi kerja, pemanen kelapa sawit, identitas pekerjaan, pekerjaan yang bermakna

1. PENDAHULUAN

Keberlanjutan operasional perkebunan kelapa sawit tidak hanya ditentukan oleh praktik agronomi dan sistem organisasi, tetapi juga oleh kemampuan pekerja dalam mempertahankan motivasi kerja di tengah lingkungan kerja yang menuntut secara fisik. Meskipun perkembangan teknologi terus mendorong peningkatan pengelolaan perkebunan, kegiatan panen masih sangat bergantung pada tenaga kerja manusia. Sebagai produsen dan eksportir minyak sawit terbesar di dunia, Indonesia mengandalkan pemanen yang terampil untuk menjaga produktivitas, kualitas buah, serta keberlangsungan operasional pada perkebunan skala besar [1], [2]. Oleh karena itu, kegiatan panen merupakan salah satu aktivitas inti dalam operasional perkebunan yang menuntut kombinasi ketahanan fisik, kompetensi teknis, dan kemampuan beradaptasi terhadap dinamika kondisi kerja di lapangan [3], [4].

Di PTPN IV Regional 2 Gunung Bayu Estate, terdapat beberapa fenomena ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan perlu memperoleh perhatian lebih mendalam. Data organisasi memperlihatkan adanya fluktuasi produktivitas panen, dengan kesenjangan produktivitas sekitar 9,4% pada tahun 2023, 8,3% pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 13,0% pada tahun 2025. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan akibat sakit maupun cuti mencapai sekitar 10% dari total tenaga kerja, sementara tingkat *turnover* masih terlihat pada kelompok pemanen berstatus kontrak. Indikator-indikator tersebut berpengaruh terhadap keberlangsungan operasional dan stabilitas tenaga kerja, namun belum mampu menjelaskan mengapa sebagian pekerja tetap menunjukkan keterlibatan (*engagement*) dan motivasi kerja yang tinggi meskipun menghadapi kondisi kerja yang berat, sedangkan sebagian lainnya tidak. Berbagai indikator organisasi tersebut hanya menggambarkan hasil kinerja, tetapi belum mampu mengungkap bagaimana para pekerja memaknai pekerjaannya, mempertahankan komitmen, serta menjaga motivasi kerja dalam jangka panjang.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi tersebut, dilakukan wawancara eksploratif awal terhadap tiga orang pemanen senior dan dua orang mandor panen. Alih-alih memaknai motivasi kerja semata-mata sebagai konsekuensi dari imbalan finansial ataupun tuntutan organisasi, para partisipan secara konsisten mengaitkan motivasi dengan berbagai aspek yang lebih luas dalam kehidupan kerja mereka. Mereka menekankan pentingnya keamanan penghidupan (*livelihood security*), kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman kerja, kepuasan karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berkembang sebagai individu, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan fisik maupun organisasi dalam pekerjaan perkebunan. Temuan eksploratif tersebut bukan merupakan hasil penelitian utama, melainkan berfungsi sebagai *sensitizing concepts* yang menjadi dasar dalam mengarahkan proses penelitian fenomenologis selanjutnya.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan, ketekunan dalam bekerja, kinerja, serta kesejahteraan pekerja [5], [6]. *Self-Determination*

Theory (SDT) menjelaskan bahwa motivasi berkembang melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, terutama otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan sosial (*relatedness*) [6]. Namun demikian, sebagian besar penelitian pada konteks organisasi maupun sektor pertanian masih menggunakan pendekatan kuantitatif yang memandang motivasi sebagai variabel yang dapat diukur, serta lebih banyak mengkaji hubungannya dengan berbagai luaran organisasi. Penelitian pada lingkungan perkebunan juga cenderung berfokus pada produktivitas, keselamatan kerja, ketersediaan tenaga kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia, sementara pemahaman mengenai bagaimana para pekerja perkebunan mengalami, memaknai, dan mempertahankan motivasi kerja dalam kehidupan kerja sehari-hari masih relatif terbatas [3], [7], [8].

Keterbatasan tersebut menjadi semakin relevan pada konteks pemanen kelapa sawit karena pekerjaan mereka ditandai oleh tuntutan fisik yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu, serta interaksi yang terus-menerus antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan penghidupan keluarga. Dalam kondisi seperti ini, motivasi kerja sangat mungkin terbentuk melalui pengalaman hidup (*lived experiences*) para pekerja, sehingga tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui instrumen survei yang bersifat terstandarisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana pekerja membangun makna terhadap pekerjaannya memerlukan suatu pendekatan yang mampu mengeksplorasi pengalaman subjektif dan proses interpretasi mereka, bukan sekadar mengukur tingkat motivasi sebagai sebuah variabel.

Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) menawarkan kerangka metodologis yang sesuai karena bertujuan memahami bagaimana individu menginterpretasikan pengalaman-pengalaman yang bermakna dalam kehidupan sehari-hari [9]. Berbeda dengan pendekatan yang berupaya mengidentifikasi faktor-faktor universal penentu motivasi, IPA berfokus pada bagaimana motivasi dialami, dimaknai, dan dipertahankan dalam konteks sosial maupun pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, penerapan IPA pada lingkungan perkebunan kelapa sawit memberikan peluang untuk memperluas kajian motivasi kerja, tidak hanya berdasarkan indikator organisasi, tetapi juga melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman hidup para pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pemanen kelapa sawit mengalami, membangun, memaknai, dan mempertahankan motivasi kerja dalam kehidupan kerja sehari-hari di PTPN IV Regional 2 Gunung Bayu Estate. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dalam tiga aspek. Pertama, memperluas kajian mengenai motivasi kerja dengan menempatkan motivasi sebagai pengalaman hidup (*lived experience*), bukan semata-mata sebagai konstruk yang dapat diukur. Kedua, menunjukkan penerapan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) pada sektor perkebunan, yang hingga saat ini masih relatif jarang dikaji melalui pendekatan fenomenologis. Ketiga, menghasilkan pemahaman yang kontekstual mengenai motivasi kerja yang dapat menjadi dasar bagi organisasi perkebunan dalam merancang praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Self Determination Theory

Self Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan sosial (*relatedness*) [5], [6]. Otonomi mengacu pada persepsi individu mengenai adanya kebebasan dalam memilih serta mengendalikan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan keterhubungan sosial menggambarkan perasaan memiliki hubungan, dukungan, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) dengan orang lain di lingkungan kerja. Apabila ketiga kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi, individu cenderung mengembangkan motivasi yang bersifat otonom, sehingga mendorong meningkatnya keterlibatan kerja (*engagement*), ketekunan, kesejahteraan psikologis, serta kinerja yang lebih baik [6].

SDT telah banyak diterapkan dalam berbagai penelitian organisasi untuk menjelaskan perilaku karyawan pada beragam konteks pekerjaan [10]. Namun demikian, sebagian besar penelitian empiris masih menggunakan pendekatan kuantitatif yang memandang motivasi sebagai konstruk psikologis yang dapat diukur, kemudian menguji hubungannya dengan berbagai luaran organisasi, seperti kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi [5], [6]. Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memperkuat landasan teoritis mengenai motivasi kerja, pemahaman tentang bagaimana pekerja mengalami, membangun, dan memaknai motivasi dalam konteks pekerjaan yang spesifik masih relatif terbatas. Pada lingkungan operasional perkebunan kelapa sawit, di mana pekerjaan dipengaruhi oleh tuntutan fisik, kondisi alam, serta dinamika sosial di tempat kerja, motivasi kemungkinan besar berkembang melalui pengalaman hidup (*lived experiences*), bukan semata-mata sebagai variabel psikologis yang dapat diukur. Oleh karena itu, dalam penelitian ini SDT diposisikan sebagai kerangka teori yang bersifat *sensitizing*, yaitu memberikan arah konseptual dalam memahami fenomena, bukan sebagai model deterministik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat.

2.2 Interpretative Phenomenological Analysis

Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) merupakan pendekatan penelitian kualitatif yang dikembangkan untuk mengeksplorasi bagaimana individu memahami dan memaknai pengalaman-pengalaman penting dalam kehidupan sehari-hari [9]. Berlandaskan pada tradisi fenomenologi, hermeneutika, dan idiografi, IPA menekankan pemahaman terhadap makna subjektif dari perspektif partisipan, sekaligus mengakui bahwa peneliti memiliki peran interpretatif selama keseluruhan proses analisis berlangsung [9], [11]. Berbeda dengan pendekatan yang bertujuan menghasilkan penjelasan yang bersifat universal, IPA berfokus pada bagaimana individu membangun, menginterpretasikan, dan memberi makna terhadap pengalaman mereka dalam konteks sosial dan budaya tertentu.

Proses analisis dalam IPA umumnya diawali dengan penelaahan secara mendalam terhadap setiap kasus individu, kemudian dilanjutkan dengan mengidentifikasi pola-pola makna yang muncul di antara para partisipan melalui proses interpretasi yang berlangsung secara berulang (*iterative interpretation*) [9]. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengungkap berbagai makna yang sering kali tidak dapat diidentifikasi melalui instrumen pengukuran yang terstandarisasi maupun metode survei kuantitatif. Oleh karena itu, IPA telah banyak diterapkan dalam penelitian yang mengkaji pengalaman pada bidang kesehatan, pendidikan, perilaku organisasi, maupun kehidupan kerja, terutama ketika pemahaman terhadap pengalaman hidup (*lived experiences*) menjadi fokus utama penelitian [9], [12].

Dalam konteks penelitian ini, IPA merupakan kerangka metodologis yang tepat karena penelitian bertujuan memahami bagaimana pemanen kelapa sawit mengalami, menginterpretasikan, dan mempertahankan motivasi kerja di tengah realitas pekerjaan perkebunan. Alih-alih mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel motivasi, penelitian ini berupaya mengeksplorasi bagaimana para pekerja membangun makna dari pengalaman mereka terkait kompetensi, keamanan penghidupan (*livelihood security*), pencapaian, pengembangan diri, serta kemampuan beradaptasi dalam menjalani kehidupan kerja sehari-hari.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) untuk mengeksplorasi bagaimana pemanen kelapa sawit mengalami, membangun, menginterpretasikan, dan mempertahankan motivasi kerja dalam kehidupan kerja sehari-hari. Pendekatan IPA dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman hidup (*lived experiences*) serta makna yang diberikan individu terhadap suatu fenomena yang dianggap penting, bukan sekadar mengukur variabel motivasi yang telah ditentukan sebelumnya [9]. Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Regional 2 Gunung Bayu Estate, Indonesia, yang berdasarkan observasi organisasi pada tahap awal menunjukkan adanya berbagai fenomena ketenagakerjaan, seperti fluktuasi produktivitas panen, tingkat ketidakhadiran karyawan, serta *turnover* pada tenaga kerja kontrak. Kondisi tersebut memberikan konteks empiris yang relevan untuk mengkaji motivasi kerja dalam lingkungan operasional perkebunan kelapa sawit.

3.2 Pengumpulan Data

Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan bahwa seluruh informan memiliki pengalaman langsung yang relevan dengan fenomena yang diteliti [9]. Kriteria partisipan meliputi pemanen kelapa sawit dan mandor panen yang telah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, terlibat secara langsung dalam aktivitas panen, bersedia berpartisipasi secara sukarela, serta mampu merefleksikan pengalaman kerjanya secara mendalam. Sesuai dengan rekomendasi dalam pendekatan IPA, penelitian ini menargetkan sekitar enam hingga sepuluh partisipan agar setiap kasus dapat dianalisis secara mendalam dan komprehensif.

Data penelitian dikumpulkan terutama melalui wawancara mendalam semi terstruktur yang berlangsung selama kurang lebih 60–90 menit untuk setiap partisipan. Pedoman wawancara disusun untuk menggali pengalaman partisipan terkait motivasi kerja, tantangan pekerjaan, pengembangan kompetensi, pencapaian, kemampuan beradaptasi, serta alasan mereka tetap bertahan dan terlibat dalam pekerjaan di lingkungan perkebunan. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan partisipan dan kemudian ditranskripsikan secara verbatim. Untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks penelitian, peneliti juga melakukan observasi nonpartisipan serta menyusun catatan lapangan (*field notes*) guna mendokumentasikan kondisi lingkungan kerja, interaksi yang terjadi selama proses penelitian, serta refleksi peneliti terhadap fenomena yang diamati.

3.3 Analisis Data

Analisis data dilakukan mengikuti tahapan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) yang dikembangkan oleh Smith *et al.* [9]. Proses analisis diawali dengan membaca transkrip wawancara secara berulang untuk

memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap pengalaman setiap partisipan. Selanjutnya dilakukan pengodean (*coding*) secara deskriptif dan konseptual, identifikasi tema-tema yang muncul, pengelompokan tema-tema yang saling berkaitan pada setiap kasus individu, serta analisis lintas kasus (*cross case analysis*) untuk menemukan pola-pola pengalaman yang memiliki kesamaan tanpa menghilangkan keunikan pengalaman masing-masing partisipan. Selama proses analisis, setiap interpretasi senantiasa dibandingkan kembali dengan transkrip asli agar seluruh temuan tetap berakar pada narasi yang disampaikan oleh para partisipan.

Untuk meningkatkan keabsahan (*trustworthiness*) penelitian, dilakukan *member checking* dengan memberikan kesempatan kepada partisipan untuk meninjau kembali ringkasan hasil wawancara mereka. Selain itu, peneliti menyusun *audit trail* yang mendokumentasikan seluruh proses pengambilan keputusan metodologis serta perkembangan tema selama proses analisis. Peneliti juga memelihara *reflexive journal* sebagai sarana refleksi diri untuk meningkatkan kesadaran terhadap posisi peneliti dan meminimalkan potensi bias interpretasi. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian melalui pemberian *informed consent*, partisipasi yang bersifat sukarela, perlindungan kerahasiaan identitas partisipan, penggunaan nama samaran (*pseudonym*), serta penghormatan terhadap hak partisipan untuk mengundurkan diri dari penelitian pada setiap tahap pelaksanaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Summary of Preliminary Themes on Work Motivation

Theme	Meaning of Motivation	Supporting Literature
Stability and Security	Motivation is sustained through livelihood security and family well-being.	Ryan & Deci [6], Autin et al. [13]
Competence and Mastery	Motivation develops as workers acquire skills and confidence through experience.	Deci & Ryan [5], Ryan & Deci [6]
Achievement and Work Satisfaction	Completing harvesting tasks successfully reinforces motivation and work satisfaction.	Gagné et al. [10], Ryan et al. [14]
Growth and Development	Continuous learning and self-improvement strengthen long-term work engagement.	Ryan & Deci [6], Deci et al. [15]
Adaptation and Work Fit	Motivation is maintained through continuous adaptation to workplace demands.	Smith et al. [9], Ryan et al. [14]

4.1 Stabilitas dan Keamanan (*Stability and Security*)

Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa stabilitas dan keamanan merupakan fondasi utama motivasi kerja bagi para pemanen kelapa sawit. Para partisipan secara konsisten mengaitkan motivasi kerja dengan keberlangsungan pekerjaan, kemampuan memenuhi kebutuhan keluarga, serta terjaminnya keberlanjutan kehidupan dalam jangka panjang. Bagi mereka, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana untuk memperoleh rasa aman bagi diri sendiri maupun keluarga. Temuan ini sejalan dengan *Self Determination Theory* (SDT), yang menjelaskan bahwa motivasi akan menjadi lebih berkelanjutan ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan psikologis serta tujuan hidup yang dianggap bernilai oleh individu [6], [13]. Dalam konteks perkebunan, stabilitas berfungsi tidak hanya sebagai sumber keamanan ekonomi, tetapi juga sebagai sumber ketenangan psikologis yang mendorong pekerja untuk tetap terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

4.2 Kompetensi dan Penguasaan (*Competence and Mastery*)

Para partisipan mengungkapkan bahwa motivasi kerja meningkat seiring dengan berkembangnya keterampilan dan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan panen. Kompetensi dipandang sebagai hasil dari proses belajar yang berlangsung secara bertahap melalui pengalaman kerja sehari-hari, bukan semata-mata diperoleh melalui pelatihan formal. Ketika kemampuan teknis semakin meningkat, para pekerja juga merasa lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan operasional di lapangan. Temuan ini mendukung *Self Determination Theory*, yang menempatkan kompetensi sebagai salah satu kebutuhan psikologis dasar yang membentuk motivasi otonom [5], [6]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan secara berkelanjutan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat keterlibatan intrinsik pekerja dalam menjalankan aktivitas panen.

4.3 Pencapaian dan Kepuasan Kerja (*Achievement and Work Satisfaction*)

Tema lain yang muncul secara konsisten adalah pentingnya pencapaian dan kepuasan kerja dalam membangun motivasi. Para partisipan sering menggambarkan adanya rasa bangga dan kepuasan ketika berhasil memenuhi target panen atau menyelesaikan pekerjaan yang menuntut kemampuan fisik maupun teknis. Pengalaman tersebut meningkatkan rasa percaya diri sekaligus memperkuat keinginan mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi meskipun harus bekerja dalam kondisi yang berat. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian

terdahulu yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap keberhasilan dalam bekerja berkontribusi terhadap keberlanjutan motivasi serta terbentuknya pengalaman kerja yang positif [10], [14]. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pencapaian dalam aktivitas kerja sehari-hari memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan penghargaan formal dari organisasi dalam mempertahankan motivasi kerja para pemanen kelapa sawit.

4.4 Pertumbuhan dan Pengembangan Diri (*Growth and Development*)

Para partisipan juga memandang pekerjaan di perkebunan sebagai proses pembelajaran yang berlangsung secara berkesinambungan. Melalui pengalaman kerja, mereka mengembangkan kompetensi teknis, strategi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa percaya diri yang semakin kuat. Pertumbuhan dimaknai sebagai peningkatan kemampuan diri secara bertahap, bukan semata-mata sebagai kesempatan memperoleh promosi jabatan atau kenaikan karier. Para pekerja yang merasakan adanya perkembangan kemampuan dari waktu ke waktu menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang mampu memperkuat motivasi otonom serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang [6], [15]. Dalam lingkungan perkebunan, proses pengembangan yang berlangsung secara terus-menerus tampaknya memperkuat keyakinan pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

4.5 Adaptasi dan Kesesuaian dengan Pekerjaan (*Adaptation and Work Fit*)

Kemampuan beradaptasi juga muncul sebagai salah satu unsur penting dalam mempertahankan motivasi kerja. Para partisipan menjelaskan bahwa pekerjaan di perkebunan menuntut penyesuaian secara terus-menerus terhadap perubahan kondisi lingkungan, beban fisik, maupun tuntutan organisasi. Keberlangsungan keterlibatan dalam pekerjaan tidak hanya bergantung pada kemampuan bertahan menghadapi kesulitan, tetapi juga pada kemampuan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi selama menjalankan pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kapasitas adaptif berperan dalam meningkatkan ketekunan pekerja pada lingkungan kerja yang penuh tantangan [9], [14]. Dengan demikian, kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan menjadi faktor yang memperkuat ketangguhan (*resilience*) sekaligus menjaga motivasi kerja para pemanen yang telah berpengalaman.

4.6 Pembahasan

Meskipun disajikan sebagai tema-tema yang terpisah, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja para pemanen kelapa sawit terbentuk melalui pengalaman yang saling berkaitan, bukan sebagai faktor-faktor yang berdiri sendiri. Stabilitas memberikan dasar bagi keberlangsungan pekerjaan, kompetensi meningkatkan rasa percaya diri, pencapaian memperkuat pengalaman kerja yang positif, pertumbuhan mendorong proses pembelajaran yang berkelanjutan, sedangkan kemampuan beradaptasi membantu pekerja menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Secara keseluruhan, kelima tema tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja dibangun melalui pengalaman hidup (*lived experiences*) para pekerja serta makna yang mereka berikan terhadap aktivitas kerja sehari-hari di lingkungan perkebunan.

Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menjelaskan motivasi kerja melalui variabel psikologis yang dapat diukur atau melalui berbagai indikator hasil organisasi [5], [6], Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi juga berakar pada pengalaman subjektif pekerja dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan operasional perkebunan kelapa sawit. Penerapan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) memungkinkan terungkapnya dimensi-dimensi motivasi kerja yang sulit diidentifikasi melalui pendekatan kuantitatif konvensional. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai motivasi kerja pada sektor pertanian dan perkebunan dengan menempatkan pengalaman hidup pekerja sebagai pusat analisis, sehingga memberikan perspektif yang lebih kontekstual mengenai bagaimana motivasi dibangun, dimaknai, dan dipertahankan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pemanen kelapa sawit mengalami dan mempertahankan motivasi kerja dalam konteks kehidupan kerja sehari-hari di PTPN IV Regional 2 Gunung Bayu Estate menggunakan perspektif *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Temuan awal menunjukkan bahwa motivasi kerja dibentuk oleh lima tema pengalaman yang saling berkaitan, yaitu stabilitas dan keamanan, kompetensi dan penguasaan, pencapaian dan kepuasan kerja, pertumbuhan dan pengembangan diri, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Kelima tema tersebut tidak berfungsi sebagai faktor-faktor motivasi yang berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama menggambarkan bagaimana para pekerja membangun makna dari pengalaman kerja mereka serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur motivasi kerja dengan memperluas kajian dari pendekatan yang berorientasi pada variabel menuju pemahaman fenomenologis mengenai pengalaman hidup

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 399-404

(lived experiences) para pekerja dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan operasional perkebunan kelapa sawit yang dinamis. Dari sisi praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberlanjutan tenaga kerja dapat diperkuat melalui praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pengembangan keterampilan, pemberian apresiasi yang bermakna, pembelajaran berkelanjutan, terciptanya lingkungan kerja yang suportif, serta terjaganya stabilitas pekerjaan. Meskipun penelitian ini didasarkan pada sejumlah terbatas wawancara eksploratif, temuan yang diperoleh memberikan landasan penting bagi penelitian lanjutan menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) yang lebih mendalam, sekaligus menawarkan pemahaman kontekstual yang dapat mendukung pengelolaan tenaga kerja yang berpusat pada pekerja di industri perkebunan.

REFERENCES

- [1] S. Dradjat, "The Indonesian Palm Oil Industry: Sustainable Development and Governance," Jakarta, Indonesia, 2012.
- [2] L. Potter, "Managing Oil Palm Landscapes: A Seven-Country Survey of the Modern Palm Oil Industry in Southeast Asia, Latin America and West Africa," CIFOR, Bogor, Indonesia, 2015.
- [3] N. Myzabella, M. A. M. Tamrin, N. M. Sutan, and M. S. A. M. Said, "Ergonomic Risk Assessment among Oil Palm Fresh Fruit Bunch Harvesters," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, no. 16, pp. 1–14, 2019.
- [4] Y. G. Ng, N. M. Bahri, A. R. Tamrin, M. S. M. M. Hashim, and M. M. M. Mohd, "Ergonomics Observation: Harvesting Tasks at Oil Palm Plantation," *Journal of Occupational Safety and Health*, vol. 10, no. 1, pp. 35–43, 2013.
- [5] E. L. Deci and R. M. Ryan, "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior," *Psychological Inquiry*, vol. 11, no. 4, pp. 227–268, 2000.
- [6] R. M. Ryan and E. L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY, USA: Guilford Press, 2017.
- [7] J. Crowley, "Labour and Sustainability in the Palm Oil Industry," *Journal of Agrarian Change*, vol. 20, no. 3, pp. 402–420, 2020.
- [8] F. T. Gottwald, "Labour Dynamics in Southeast Asian Oil Palm Plantations," *Journal of Rural Studies*, vol. 61, pp. 150–160, 2018.
- [9] J. A. Smith, P. Flowers, and M. Larkin, *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*, 2nd ed. London, U.K.: SAGE Publications, 2022.
- [10] M. Gagné et al., "The Future of Work Motivation Theory," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 9, pp. 1–26, 2022.
- [11] J. A. Smith and M. Osborn, "Interpretative Phenomenological Analysis," in *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*, 3rd ed., J. A. Smith, Ed. London, U.K.: SAGE Publications, 2015, pp. 25–52.
- [12] J. Eatough and J. A. Smith, "Interpretative Phenomenological Analysis," in *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology*, 2nd ed., C. Willig and W. Stainton Rogers, Eds. London, U.K.: SAGE Publications, 2017, pp. 193–211.
- [13] K. L. Autin, R. D. Duffy, J. A. Blustein, and B. M. Allan, "Decent Work and Psychological Well-Being: A Self-Determination Perspective," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 69, no. 1, pp. 1–14, 2022.
- [14] R. M. Ryan, E. L. Deci, A. H. Olafsen, and M. Vansteenkiste, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 9, pp. 1–28, 2022.
- [15] E. L. Deci, A. H. Olafsen, and R. M. Ryan, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 4, pp. 19–43, 2017.