

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era industri modern dewasa ini peran sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan aset utama perusahaan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan perusahaan. Dari sekian banyak aset yang ada yang meliputi modal kerja, teknologi dan sumber daya manusia, peran sumber daya manusia berada pada posisi paling penting. Karena sebaik apapun teknologi dan sebanyak apapun modal kerja tanpa didukung sumber daya manusia yang handal, maka mustahil akan bisa memberikan hasil yang baik bagi suatu perusahaan. Kinerja sumber daya manusia yang optimal akan memberikan dampak yang sangat baik bagi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu penting kiranya bagi perusahaan untuk senantiasa mengupayakan agar kinerja dari sumber daya manusia yang ada senantiasa optimal.

Seiring dengan era globalisasi saat ini, PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) sebagai salah satu perusahaan gula Nasional harus mampu bersaing dengan perusahaan gula yang lain yang ada di Indonesia ataupun luar negeri. Untuk meraih visi perusahaan saat ini yaitu menjadi perusahaan agribisnis berbasis tebu yang tangguh, tumbuh, dan terkemuka, maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan senantiasa berkinerja optimal. Oleh karena itu sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam organisasi bahwa perlu

adanya teknik-teknik yang tepat untuk menjaga agar kinerja karyawan selalu optimal pada kondisi dan situasi apapun juga.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan motivasi. Oleh karena itu perlu mendapat perhatian dari perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing.

Selain motivasi yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kepuasan kerja, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero), unit usaha PG Pradjekan Bondowoso, kinerja karyawan secara umum belum dapat dikatakan sepenuhnya baik. Kondisi saat ini produktivitas karyawan masih belum optimal dengan bukti masih rendahnya perbandingan produksi dan jumlah karyawan yang ada. Selain itu etos kerja karyawan juga belum bisa dikatakan baik. Hal ini ditandai dengan masih tingginya jam lembur karyawan, walaupun sebenarnya pekerjaan-pekerjaan yang ada masih memungkinkan untuk diselesaikan pada jam kerja normal.

Selain itu juga masih ada beberapa hal yang berpotensi menurunkan motivasi ataupun kepuasan kerja karyawan yang harus jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia. Diantaranya adalah pada sistem penilaian kinerja yang masih menonjolkan unsur subyektifitas dari penilainya, sistem reward dan punishment yang belum tegas terlihat bagi karyawan yang berprestasi, serta sistem reward kewilayahan yang ada saat ini dirasakan banyak karyawan belum memberikan kepuasan secara menyeluruh.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PTPN XI (Persero) PG Pradjekan Bondowoso dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Dalam penulisan tesis ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Pradjekan, Bondowoso.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan di awal, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso?
- 2) Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso.
- 3) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso.
- 4) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso.

- 2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso.
- 3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso
- 4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan, Bondowoso melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PTPN XI (Persero) untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Dapat memperkaya ragam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan bisa dijadikan dasar pengembangan untuk penelitian selanjutnya.