

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapainya. Dalam pelaksanaannya manusia tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan bisnis apapun karena manusia memegang aspek vital didalamnya dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas Sumber Daya Manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat Sumber Daya Manusia yang handal maka kinerja karyawan akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor – faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia

karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan, perlu adanya Motivasi dan Penilaian Kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh Kepuasan Kerja karyawan yang penting untuk diperhatikan.

Kondalkar (2007:99) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya Motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya Motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Motivasi dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya dan semakin tinggi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut M. Yani (2012:117) Penilaian Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan, kemampuan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas

tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja di sebuah organisasi modern, merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, standart kinerja dan dapat memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan - keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Sutrisno (2010:74) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:202) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Waktu atau lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tingkat Kepuasan Kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan, atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

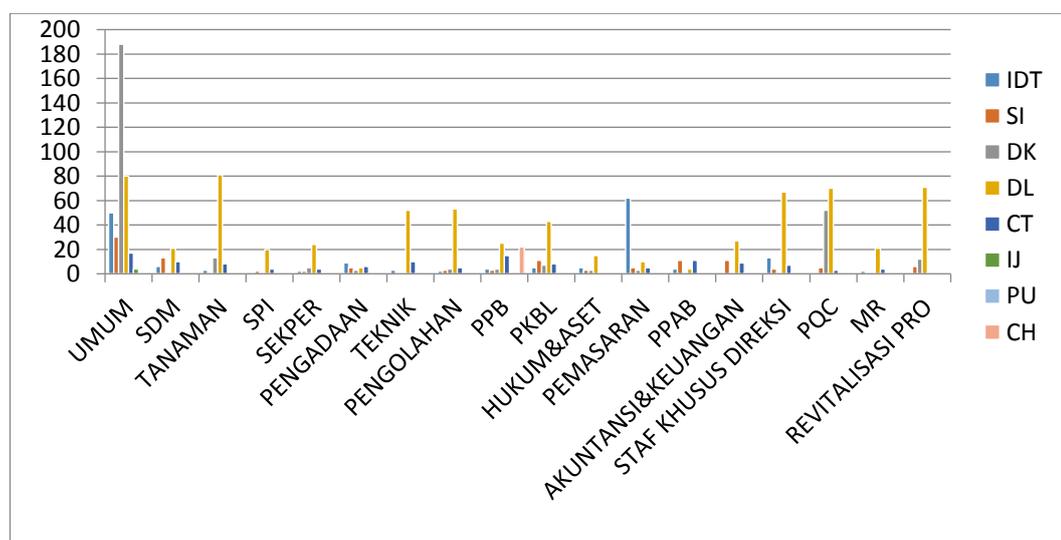
Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis yang memproduksi gula, yang didirikan pada

tanggal 14 Februari 1996. Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antara perseroan dan karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan sebagai aset yang cukup berharga bagi perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengetahui karyawan yang produktif dan yang tidak produktif, maka karyawan yang telah mencapai target kompensasinya diusulkan sebagai promosi kenaikan golongan atau jabatan, jika karyawan yang belum mencapai target perusahaan tidak bisa memberikan kenaikan golongan atau jabatan melainkan peringatan bagi karyawan untuk lebih termotivasi memperbaiki kinerjanya. Sehingga perusahaan dapat mengetahui adanya kenaikan atau penurunan dalam penilaian kinerja karyawan tersebut.

Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya memiliki 18 divisi yang absensi karyawan pada bulan Januari 2019 memiliki rakap sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil Rekap Absensi Divisi Kantor Pusat PTPN XI Bulan Januari 2019**



(Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI)

**Keterangan :**

1. IDT = Izin Dateng Telat
2. SI = Sakit
3. DK = Dinas Dalam Kota
4. DL = Dinas Luar Kota
5. CT = Cuti
6. IJ = Izin (Kep. Pribadi, Kematian, dll)
7. PU = Pulang Dulu
8. CH = Cuti Hamil

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi absensi dalam satu bulan terakhir pada bulan Januari memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Umum memiliki tingkat dinas dalam kota yang sangat tinggi berjumlah 188 orang, sedangkan Divisi Tanaman memiliki 81 orang yang tingkat dinas luar kota sangat tinggi. Karyawan - karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absensi) tinggi. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi absensi pada bulan Januari 2019 terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan, yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan adanya karyawan yang sering dinas kerja.

Berikut hasil rekapitulasi kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Hasil Rekap Kepuasan Kerja Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI**

<b>Kepuasan Karyawan</b>			
<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>	<b>Nilai</b>	<b>%</b>
Work Grup (A)	Kondisi Lingkungan Kerja	4,35	86,95
Your Manager (B)	Gaya Kepemimpinan	4,15	83,09
Personal Development (C)	Sistem Pelatihan & Pengembangan	3,96	79,12
	Sistem Promosi dan Karir	3,91	78,20
Policy & Procedure (D)	Komunikasi & Penyampaian Keluhan	3,96	79,17
	Sistem Penilaian Karya	3,94	78,82
	Budaya Perusahaan	4,09	81,70
Benefit (E)	Paket Imbalan	4,12	82,38
	Fasilitas & Sarana Lingkungan Kerja	4,00	79,96
<b>Nilai</b>		<b>4,05</b>	<b>81,05</b>

(Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya sebagian besar terjadi karena kondisi lingkungan kerja dengan hasil nilai yang tinggi, namun karyawan kurang puas terhadap sistem promosi dan karir di perusahaan dengan hasil nilai yang rendah. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, menunjukkan bahwa tabel rekapitulasi kepuasan karyawan terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh simultan motivasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh parsial penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan motivasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.