

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan wadah dalam menjalankan bisnis yang dapat saling berinteraksi satu sama lain. Kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai sebuah impian dan setiap perusahaan yang telah didirikan memiliki harapan besar untuk dapat mengembangkan perusahaan tersebut dengan baik dan dikemudian hari perusahaan tersebut dapat berkembang pesat. Dalam zaman milenial ini, perusahaan dituntut agar dapat menghadapi atau menyesuaikan keadaan agar mampu bersaing dengan pesaing bisnis yang ada di Indonesia maupun Internasional. Untuk itu, perusahaan harus mengoptimalkan serta meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dari pengertian tersebut maka sangat penting untuk memajemen sumber daya manusia agar menciptakan kualitas karyawan dengan baik dan memiliki potensi di setiap karyawan perusahaan.

Dalam perusahaan sangat penting dalam *manage* sumber daya manusia, karena *asset* utama atau kunci utama dalam perusahaan yang harus

diperhatikan, dikelola dan dikembangkan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia bertugas untuk mengelola, menyusun, merencanakan kebijakan-kebijakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karyawan dituntut agar dapat menyelesaikan tugas dengan segenap hati dan tanggung jawab serta memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pimpinan perusahaan. Untuk itu perlu adanya motivasi dan komitmen di dalam organisasi atau perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan menciptakan sebuah komitmen pada diri karyawan agar menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Terdapat pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2016) yaitu bahwa suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Adapun pengertian motivasi menurut Robbins dan Judge dalam jurnal 2303-1611 Vol. 6 No.1 Anggita Mus, Teman Koesmono, Fenika Wulani (2017) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan.

Motivasi yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara X salah satunya yaitu adanya *Xreward*, program tersebut merupakan karyawan

mendapatkan penghargaan seperti pengembangan karier yang dipromosikan pada divisi masing-masing. Dari program tersebut dapat memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja pada individu masing-masing. Kegiatan tersebut dilakukan pada 1 tahun sekali pada bulan Maret di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya serta terdapat fasilitas-fasilitas dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

Tabel 1. 1 Fasilitas dan Kompensasi PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

No.	Fasilitas dan Kompensasi yang Diberikan	Keterangan
1.	BPJS Ketenagakerjaan	JKK, JHT, JK, JP
2.	Pembinaan Rohani dan Jasmani	Kesenian, Olah raga, rekreasi, khotbah setiap hari Jum'at
3.	Koperasi Karyawan	Adanya NX Mart PTPN X
4.	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	THR
5.	Penghargaan Kinerja	Gaji, piagam penghargaan, promosi
6.	Program Pensiun	Uang pensiun

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya 2018

Selain adanya program *Xreward* terdapat fasilitas dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yaitu adanya BPJS Ketenagakerjaan seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP), adanya pembinaan rohani dan jasmani seperti kesenian, olahraga, rekreasi, dan khotbah setiap hari Jum'at, adanya koperasi karyawan yang bernama NX Mart yang terdapat produk yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan karyawan, adanya tunjangan hari keagamaan seperti THR yang diberikan saat Hari Raya Idul Fitri, adanya penghargaan kinerja seperti gaji yang diberikan lebih dari biasanya, piagam penghargaan dan promosi kualitas sdm kepada divisi yang ada pada perusahaan, adanya program pensiun seperti uang pensiun yang telah diikutkan perusahaan kepada karyawannya.

Fasilitas dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ini bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar setiap karyawan merasakan nyaman dan perusahaan dapat memenuhi kesejahteraan karyawan sehingga menciptakan energi positif serta semangat yang ada pada individu karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan kemudian dapat memenuhi keinginan dan tujuan perusahaan. Perusahaan memiliki potensi dan kualitas sumber daya manusia yang baik maka kesejahteraan karyawan dan energi yang bersemangat dapat membuat karyawan akan melaksanakan

pekerjaanya tanpa paksaan, membuat emosi di setiap individu stabil dan merasa nyaman di dalam perusahaan.

Dari fasilitas dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara X, karyawan dapat termotivasi dalam bekerja sehingga menciptakan komitmen pada organisasi yang dimiliki setiap individu karyawan untuk tetap bekerja di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Motivasi yang diberikan perusahaan akan mendorong karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa nyaman dan tetap ingin bekerja di perusahaan tersebut serta adanya tanggung jawab dan bekerja secara totalitas. Terdapat pengertian komitmen organisasi dari dalam buku budaya organisasi oleh Edy Sutrisno (2013:292) yang mengutip Luthans (1992) mengatakan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Adapun pengertian komitmen organisasi yaitu karyawan yang memiliki loyalitas dalam berkomitmen di perusahaan, rasa terikat serta keterlibatan pada perusahaan dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi.

Tabel 1. 2 Data Karyawan Lama Bekerja PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

Divisi Sekretaris Perusahaan & PKBL
--

No.	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
1	< 10 tahun	22 Karyawan
2	> 10 tahun	7 Karyawan
Divisi Satuan Pengawasan Intern		
1	< 10 tahun	5 Karyawan
2	> 10 tahun	9 Karyawan
Divisi Keuangan		
1	< 10 tahun	6 Karyawan
2	> 10 tahun	7 Karyawan
Divisi Akuntansi		
1	< 10 tahun	7 Karyawan
2	> 10 tahun	6 Karyawan
Divisi Pemasaran		
1	< 10 tahun	4 Karyawan
2	> 10 tahun	7 Karyawan
Divisi Umum & Pengembangan Aset		
1	< 10 tahun	5 Karyawan
2	> 10 tahun	15 Karyawan
Divisi Pengadaan Barang & Jasa		
1	< 10 tahun	1 Karyawan
2	> 10 tahun	12 Karyawan

Divisi SDM		
1	< 10 tahun	12 Karyawan
2	> 10 tahun	4 Karyawan
Divisi Teknik		
1	< 10 tahun	4 Karyawan
2	> 10 tahun	6 Karyawan
Divisi Pengolahan		
1	< 10 tahun	1 Karyawan
2	> 10 tahun	5 Karyawan
Bagian Budidaya & Sarpram		
1	< 10 tahun	6 Karyawan
2	> 10 tahun	5 Karyawan
Divisi Perencanaan Strategis		
1	< 10 tahun	3 Karyawan
2	> 10 tahun	5 Karyawan
Divisi Tembakau		
1	< 10 tahun	0 Karyawan
2	> 10 tahun	9 Karyawan
Divisi Quality Assurance		
1	< 10 tahun	4 Karyawan
2	> 10 tahun	5 Karyawan

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X 2019

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa lama bekerja perdivisi di atas kurang (<) dari 10 tahun paling sedikit adalah bagian tembakau yaitu 0 karyawan divisi tembakau ini lama karyawan bekerja di atas atau lebih (>) 10 tahun, sedangkan lama bekerja karyawan lebih (>) 10 tahun adalah divisi umum pengembangan aset yaitu 15 karyawan. Data lama bekerja di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X menunjukkan bahwa adanya loyalitas dan berkeinginan penuh karyawan untuk tetap bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara X, dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki rasa keinginan penuh bekerja pada perusahaan maka karyawan tersebut agar bersungguh-sungguh untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dapat meningkatkan potensi dan kualitas kinerja karyawan yang agar mencapai tujuan perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Kinerja karyawan merupakan salah satu terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia harus memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan agar dapat mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan. Terdapat pengertian kinerja karyawan menurut menurut buku manajemen sumber daya manusia teori dan praktik oleh Kasmir (2016:184) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 1. 3 Data Nilai Kinerja PT. Perkebunan Nusantara X

Surabaya

NO	SUMBER DAYA MANUSIA	SKOR
1	A	91,31
2	B	90,27
3	C	92,25
4	D	83,04
5	E	94,02
6	F	80,08
NO	SEKRETARIS PERUSAHAAN & PKBL	SKOR
1	A	87,52
2	B	88,46
3	C	76,81
4	D	91,31
5	E	86,06
6	F	95,81
NO	SATUAN PENGAWASAN INTERN	SKOR
1	A	87
2	B	90,27
3	C	76,08
4	D	86,71
5	E	89,56
NO	KEUANGAN & AKUNTANSI	SKOR
1	A	95,81
2	B	93,67
3	C	94,58
4	D	97,25
5	E	91,08
6	F	88,92
7	G	92,42
8	H	93,17
9	I	86,75
NO	PEMASARAN	SKOR
1	A	89,05
2	B	86
3	C	91
4	D	89,05
5	E	86
NO	UMUM	SKOR
1	A	85
2	B	90,25

3	C	86,85
4	D	88,92
5	E	94,48
6	F	92,25
7	G	83,35
NO	PENGADAAN BARANG DAN JASA	SKOR
1	A	81
2	B	95,42
3	C	93,67
4	D	81,17
5	E	88,92
NO	PENGOLAHAN	SKOR
1	A	98
2	B	95
NO	BUDIDAYA	SKOR
1	A	91,08
2	B	92,05
3	C	87,63
4	D	86,06
NO	PERENCANAAN STRATEGIS	SKOR
1	A	81,17
2	B	95,42
3	C	90,73
4	D	88,92
5	E	99,39
6	F	78,25
NO	TEMPAKAU	SKOR
1	A	91
2	B	88,25
3	C	92,25
NO	QUALITY ASSURANCE	SKOR
1	A	87,65
2	B	94,13
3	C	88,39
4	D	92,04
5	E	96,23
6	F	88,75
NO	HUKUM	SKOR
1	A	90
NO	TEKNIK	SKOR
1	A	96
2	B	95,33
3	C	91,67

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya 2019

Dari data di atas penulis menjelaskan bahwa data tersebut merupakan rekapitulasi nilai *Key Performance Indicators* (KPI) yang terdapat dari beberapa perwakilan-perwakilan divisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Penulis hanya menyimbolkan nama-nama karyawan dengan simbol abjad. Nilai tersebut merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan selama bekerja di PT. Perkebunan Nusantara X tahun 2019, terdapat nilai terendah yaitu 76,08 dan tertinggi yaitu 97,25. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam performa kinerja kurang maksimal, hal ini harus diperhatikan dalam kualitas dan peningkatan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya merupakan perusahaan BUMN yang diresmikan pada tanggal 2 Oktober 2014 oleh menteri BUMN Dahlan Iskan pada saat itu. PT. Perkebunan Nusantara X merupakan bisnis industri gula dan tembakau. Dalam produksinya PT. Perkebunan Nusantara X pada tahun 2019 di musim gilingan dapat mencapai 50% target, terdapat adanya berita pada <https://bisnis.tempo.co/read/1231934/produksi-gula-ptpn-sudah-lampau-50-persen-target> dan <http://ptpn10.co.id/blog/masuki-hari-giling-ke-63-ptpn-x-capai-50-target-produksi> yang mengatakan bahwa Penggilingan tebu di pabrik gula PT. Perkebunan Nusantara X telah memasuki hari ke 63 telah memproduksi sebanyak 164.247 ton gula. Jumlah tersebut lebih dari 50 persen target. Adapun jumlah tebu yang sudah digiling sebanyak 2.189.597 ton. Sedangkan pada musim giling 2019, PT. Perkebunan Nusantara X menargetkan produksi gula sebanyak 352.184 ton

dengan jumlah tebu digiling sejumlah 4,3 juta ton. Dari berita tersebut dengan adanya pencapaian target 50%. Maka perlu adanya kinerja yang baik serta dorongan yang dapat mendorong karyawan sehingga menciptakan komitmen diri dalam karyawan untuk dapat mencapai harapan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan potensi dan kualitas karyawan untuk tujuan perusahaan. Untuk itu perlu adanya dorongan dari perusahaan pada karyawan agar termotivasi dalam bekerja dan karyawan yang telah termotivasi dapat memiliki rasa loyalitas dalam berkomitmen dan ingin bekerja pada perusahaan sehingga dapat menciptakan karyawan yang profesional serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi dan Komitmen Organisasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?

2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, berikut tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Komitmen Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan dalam penelitian

yang lebih lanjut yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan,

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai ide masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.