

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang didalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka, apa yang mereka senangi, dan serta memberi hasil pada pekerjaan mereka.

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggungjawabnya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan

secara keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Pada dasarnya motivasi merupakan proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Sebab perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset, bukan hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif dimana dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama demi mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi kondusif itu bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, jaminan hari tua, jenjang karir jelas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan yang memadai, peluang aktualisasi diri, dan lain lain.

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang memotivasi kerja karyawan yaitu kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka peroleh dari perusahaan akan memberikan

lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha memperbaiki kinerja. Begitupun sebaliknya yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu perusahaan harus lebih mengenali faktor apa saja yang membuat karyawan puas dalam bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawanpun akan lebih meningkat.

Menurut Robbins, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Dan keseluruhan

PT. Anak Tuha Sawit Mandiri berlokasi di Desa Bumi Arum Dusun VII Kecamatan Bumi Ratu Nuban Lampung Tengah dan bergerak dibidang produksi penyortiran pabrik kelapa sawit. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan kebeberapa karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri ini mengalami permasalahan seperti kurangnya motivasi yaitu adanya karyawan tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, tanpa keterangan dan sering datang terlambat. Selain itu kepuasan kerja di PT. Anak Tuha Sawit Mandiri juga mengalami permasalahan seperti yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang.

**Tabel 1.2 Data Rekapitulasi**

No.	Jumlah Karyawan	Bulan	Jumlah Absensi tahun 2021				Hari Kerja	Total
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti		
1.	100	Februari	100	50	102	45	2.003	297
2.	100	Maret	98	65	326	60	2.051	549
Jumlah							4.054	846

*Sumber:* Data PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi tahun 2021 diatas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Maret jumlah karyawan paling banyak tidak hadir tanpa keterangan yaitu 326 hari dalam hal ini menunjukkan bahwa ketidakhadirannya sangat rendah. Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja.

Motivasi kerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah masih perlu ditingkatkan, sehingga kemantapan dalam bekerja akan semakin baik. Hal ini tentu secara langsung maupun tidak langsung juga pasti dapat berdampak pada motivasi kerja menurun. Dalam hal ini, karena karyawan dapat mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja yang kurang baik tentu juga dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja karyawan yang belum memuaskan.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan oleh penulis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN**

## **KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANAK TUHA SAWIT MANDIRI LAMPUNG TENGAH”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?
3. Apakah Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai informasi yang dapat dijadikan salah satu masukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang manajemen sumber daya manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan dunia bisnis.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri yang bergerak dibidang produksi pernyortiran kelapa sawit.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian, dan hipotesis.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai definisi operasional variabel, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### 4. BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan/ diskusi.

### 5. BAB V : SIMPULAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian sekaligus keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian dan mencakup implikasi praktis dan teoritis.