

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku

pelaksana pekerjaan. Organisasi adalah suatu wadah atau tepat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur. Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana.

Berdasarkan peraturan pemerintahan No.11/1996 tanggal 14 februari 1996 dan surat keputusan menteri keuangan RI No.165/KMK.016/1996, tanggal 11 Maret 1996, seluruh PTP yang ada di Indonesia di adakan konsolidasi. Ex.PTP VI lainnya yang ada di sumbar/jambi menjadi PTP.Nusantara VI (persero). Maka terhitung mulai tanggal 11 Maret 1996, Kebun/unit Usaha Kayu Aro telah menjadi salah satu Unit Kebun dari PTP.Nusantara VI (persero). Kebun /Unit Usaha Kayu Aro terletak di

Desa Bedeng VIII Kecamatan Kayu Aro Barat, Kabupten Kerinci Provinsi Jambi. Perkembangan perkebunan the Kayu Aro pada tahun 1934 telah mampu memproduksi hasil perkebunan dengan baik. Awal produksi perkebunan teh Kayu Aro hingga berkembang sampai sekarang, perkebunan Kayu Aro mampu menghasilkan jenis produksi teh hitam, yang tergolong kedalam kualitas terbaik kelas 1, Hasil produksi perkebunan teh Kayu Aro kemudian di ekspor kedaratan eropa, yaitu Inggris, Belanda, dan wilayah Eropa lainnya. Produksi perkebunan teh Kayu Aro yang tercatat meningkat pertahunnya, Hasil ini sangat memuaskan bagi perusahaan dimana dalam pertahunnya laba yang didapatkan selalu meningkat.

Menurut T.Hani(2010) mengistilahkan kinerja karyawan (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai perestasi kerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan terjadi pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci menunjukkan masih ada karyawan yang datang terlambat pada pagi hari, pada jam makan siang karyawan sering menunda waktu untuk kembali masuk bekerja sehingga pekerjaan banyak yang tertunda. Keterlambatan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Daftar Keterlambatan Karyawan PTP N VI Kayu Aro
Kabupaten Kerinci 2022

| Periode | Jumlah Karyawan | Jumlah hari Kerja | Jumlah Keterlambatan |
|-----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Januari | 30 | 23 | 7 |
| Februari | 30 | 22 | 8 |
| Maret | 30 | 21 | 9 |
| April | 30 | 22 | 8 |
| Mei | 30 | 22 | 8 |
| Juni | 30 | 22 | 8 |
| Juli | 30 | 21 | 9 |

Sumber : PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tabel terlihat persentsi tingkat keterlambatan karyawan dari bulan januari sampai juli 2022 mengalami peningkatan yang signifkat.Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan januari sebesar 7 sampai akhirnya pada bulan juli 2022 jumlah keterlambatan sebesar 9 yang meningkat secara berkala tiap bulannya.ini di akibatkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun

dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Handoko(2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Motivasi, faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja, mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.
- c. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
- d. Kondisi pekerjaan, dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaluran dalam ruang kerja, dan sebagainya.
- e. Kompensasi, segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Desain pekerjaan, fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Karyawan dapat bekerja dengan baik

apa bila ada desain pekerjaan yang jelas serta sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hasibuan(2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

fenomena kompensasi terjadi pada karyawan PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci mengalami kinerja karyawan yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa Kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut T.Hani(2011) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Fenomena Motivasi terjadi pada karyawan PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Afandi(2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

fenomena kepuasan kerja terjadi pada karyawan PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci karyawan di sana masih banyak yang tidak puas dengan pekerjaannya karena jam istirahat sebentar sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan gaji juga tidak setimpal yang di berikan oleh perusahaan di PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.

Kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjabaran di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah di uraikan, maka saya mengambil suatu rumusan masalah yakni ;

- 1) Bagaimana pengaruh dan berapa besar kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci?
- 2) Bagaimana pengaruh dan berapa besar motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci?

- 3) Bagaimana pengaruh dan berapa besar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci?
- 4) Bagaimana pengaruh dan berapa besar kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam menyusun proposal yakni;

1. Untuk mengetahui pengaruh dan berapa besar kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan berapa besar motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan berapa besar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan berapa besar kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa adanya kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik di dunia perkantoran/perusahaan yang lainnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ,masukan dan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan kompensasi,tingkat stress dan kepuasan kerja terhadap kerja karyawan pada PTP N VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci.

