

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling penting dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Peningkatan kualitas SDM merupakan kebutuhan pasti agar SDM atau karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat bersaing dalam persaingan bisnis. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan karyawan.

Mathis dan Jackson (2001 : 82) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerja organisasi lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Anoraga (2004 : 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan,

BAB I PENDAHULUAN

sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, terdapat dua faktor yang menurut penulis menarik untuk dikaji yaitu faktor motivasi dan faktor sikap khususnya sikap kerja yaitu kepuasan kerja karena faktor motivasi dan faktor kepuasan kerja menurut penulis sangatlah berperan besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Clayton Alderfer dengan teorinya yang disebut teori ERG (*ERG theory*) (dalam Hasibuan 2009: 223) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu *Existence* atau Keberadaan, *Relatedness* atau Afiliasi, dan *Growth* atau Kemajuan.

BAB I PENDAHULUAN

Selain motivasi, faktor sikap juga mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* (2009: 92) mengatakan bahwa Sikap atau *attitude* adalah pernyataan-pernyataan evaluatif terhadap obek, orang, atau peristiwa. Sikap tersebut dapat berupa pernyataan evaluatif yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Dalam kaitannya dengan organisasi atau perusahaan, maka penulis memfokuskan pada sikap kerja yaitu berupa kepuasan kerja. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009 : 99) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan perusahaan, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Dian Kristianto, Suharnomo dan Intan Ratnawati (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII) merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pada profit milik pemerintah Indonesia, sering kita kenal dengan istilah BUMN (Badan Usaha Milik Negara). PTPN VIII bergerak di bidang agro bisnis dan agro industri.

Kegiatan usaha PTPN VIII meliputi pembudidayaan tanaman, pengloahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan seperti teh, karet, kelapa sawit, kina, dan kakao dengan wilayah kegiatan usaha yang dikelola

BAB I PENDAHULUAN

sebanyak 41 kebun yang tersebar di wilayah Jawa Barat dan Banten. Dari berbagai macam kegiatan usaha tersebut terdapat salah satu produk yang menjadi andalan dari PTPN VIII, yaitu produk teh yang bermerek Teh Celup Walini. Teh Celup Walini sendiri berada dibawah naungan unit Industri Hilir Teh.

Industri Hilir Teh PTPN VIII merupakan salah satu unit yang dimiliki oleh PTPN VIII yang dibentuk guna mengembangkan produk hulu teh PTPNVIII menjadi produk hilir teh. Dalam Industri Hilir Teh sendiri terdapat tiga sub-unit yaitu Cibiru, Gunung Mas dan Panglejar. Selanjutnya didalam penelitian ini, Industri Hilir Teh akan disingkat IHT.

Salah satu indikator yang dapat diukur untuk menilai seberapa tinggi kinerja karyawan yaitu tingkat kehadiran atau absensi karyawan tersebut, dan berdasarkan peninjauan awal peneliti di objek penelitian, ditemukan bahwa absensi karyawan tetap IHT unit Cibiru selama lima bulan terakhir yaitu dari januari 2015 sampai mei 2015 cenderung menurun dan tidak didapati karyawan yang hadir *full 100%* diantara lima bulan tersebut.

Temuan penulis mengenai absensi tersebut membuat penulis berasumsi bahwa kinerja karyawan IHT PTPN VIII Unit Cibiru masih belum maksimal. Selain temuan mengenai absensi, penulis mendapati bahwa terdapat kekecewaan dari beberapa karyawan terhadap perubahan kebijakan asuransi kesehatan yang saat ini menjadi mengikuti BPJS. Dengan dirubahnya sistem asuransi kesehatan sebelumnya menjadi BPJS, karyawan merasa bahwa justru kualitas pelayanan jaminan kesehatan tersebut semakin menurun. Hal tersebut mengindikasikan terdapat ketidakpuasan karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

Dari uraian mengenai kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja, juga dari temuan mengenai absensi karyawan diatas, penulis berminat untuk mengkaji mengenai seberapa besar faktor motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.
2. Kepuasan kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.
3. Kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.
6. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan :

1. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri dan yang masih peduli terhadap nasib para karyawan.
3. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Peningkatan kualitas SDM merupakan kebutuhan pasti agar SDM atau karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan bisnis. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2009 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB I PENDAHULUAN

Dale Timple (dalam Mangkunegara 2012 : 15) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Mathis dan Jackson (2001 : 82) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerja organisasi lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Anoraga (2004 : 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik atau bahkan lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu pemberian motivasi kerja yang tepat oleh perusahaan kepada karyawannya akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan karena karyawan akan melaksanakan tugasnya dalam perusahaan dengan baik atas dasar kesadaran.

BAB I PENDAHULUAN

Ketika seorang karyawan yang telah memiliki *skill* dibidang kerjanya tapi tidak memiliki motivasi atau dorongan untuk menggunakan *skill* tersebut dalam mengerjakan tanggung jawabnya maka pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut tidak akan bisa terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2006: 207) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi pada dasarnya adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Untuk itu, penulis ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan yang membuat karyawan terdorong untuk bekerja di IHT PTPN VIII Unit Cibiru.

Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhan mengemukakan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni : *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial), *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), *Self Actualization* (aktualisasi diri).

BAB I PENDAHULUAN

Clayton Alderfer dalam teorinya yang disebut teori ERG (*ERG theory*) (dalam Hasibuan 2009 : 223) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu *Existence* atau Keberadaan, *Relatedness* atau Afiliasi, dan *Growth* atau Kemajuan.

Teori ERG merupakan hasil dari teori Maslow yang telah ditelaah ulang, namun tidak seperti teori hirarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang dari tingkat terendah ke tingkat tertinggi. Teori ERG menyatakan bahwa tidak ada jenjang dalam tiga kebutuhan inti manusia tersebut, Jadi seseorang bisa saja berusaha memenuhi kebutuhan kemajuan meskipun kebutuhan keberadaan ataupun kebutuhan afiliasi belum terpenuhi.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap kerja yang merupakan bagian dari sikap. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009: 92) mengatakan bahwa Sikap atau *attitude* adalah pernyataan-pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa. Sikap tersebut dapat berupa pernyataan evaluatif yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009: 99) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif ataupun negatif dalam bekerja.

BAB I PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan alat ukur kepuasan kerja pertama yang dirancang oleh Weiss, Dawis, Loftquist, & England (1966, dalam Spector, 1997)

- Adapaun faktor-faktor instrinsik sebagai berikut :
- 1. *Activity*, yaitu seberapa jauh karyawan merasa puas dengan aktivitas pekerjaannya.
- 2. *Independence*, yaitu kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri menggunakan metode sendiri
- 3. *Variety*, yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi
- 4. *Social status*, yaitu pengakuan atau pandangan masyarakat luas tentang status pekerjaan tersebut
- 5. *Moral values*, yaitu pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
- 6. *Security*, yaitu kepastian keamanan kerja yang diberikan
- 7. *Social service*, yaitu kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
- 8. *Authority*, yaitu memiliki kesempatan untuk dapat memimpin orang lain
- 9. *Ability utilization*, yaitu kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
- 10. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan
- 11. *Creativity*, yaitu kebebasan untuk berkreaitifitas atau mengungkapkan ide yang baru
- 12. *Achievement*, yaitu perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

BAB I PENDAHULUAN

- Faktor-faktor ekstrinsik sebagai berikut :

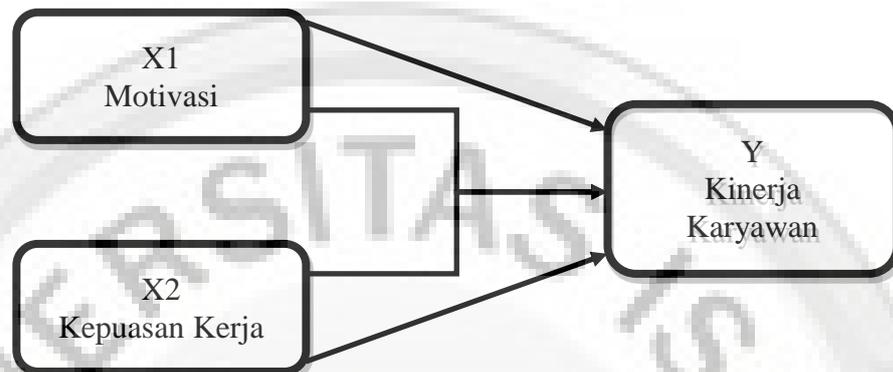
1. *Compensation*, yaitu besarnya imbalan atau upah yang diterima
2. *Advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi
3. *Coworkers*, yaitu seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
4. *Human relations supervisions*, yaitu kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
5. *Technical supervisions*, yaitu kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
6. *Company policies and practise*, yaitu seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja
7. *Working conditions*, yaitu kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan
8. *Recognition*, yaitu pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnis atau bahkan agar perusahaan tersebut dapat memenangkan persaingan bisnis yang dihadapi, maka salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan dapat meningkat apabila karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja juga merasa terpuaskan dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan perlu membuat sebuah sistem yang dapat memotivasi dan juga menjamin kepuasan kerja dari karyawan yang dimilikinya.

Agar tidak terjadi kesalahan dalam pembahasan selanjutnya, maka penulis merasa perlu untuk merumuskan paradigma kerangka pemikiran. Pengaruh

BAB I PENDAHULUAN

motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1
Paradigma penelitian

1.6 Hipotesis

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.