

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan cara bekerja dalam team. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. (Athoillah, 2010:14). Di dalam manajemen tidak bisa terlepas dari unsur yang sangat penting yaitu sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan. Sumber daya manusia membutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2011:2).

Untuk menghadapi persaingan di dalam dunia bisnis setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan,

2012:141). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi, meskipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2004:193,194).

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009), kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu

pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Perhutani adalah badan usaha milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan Negara di pulau Jawa dan Banten. Peran strategis perhutani adalah mendukung system perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, perhutani menghargai seluruh aturan mandority dan voluntary guna mencapai visi dan misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, Kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Kehadiran

Bulan	Jumlah Kehadiran Pegawai (%)
Agustus	98%
September	95,7%
Oktober	95,5%
November	98%
Desember	93%

Sumber : Data Presensi Objek Penelitian (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diamati bahwa tingkat kehadiran pegawai Presensi Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten menunjukkan kecenderungan yang menurun dalam lima bulan terakhir pada tahun 2020 dengan berbagai alasan. Terjadi penurunan jumlah kehadiran pegawai sebesar 2,3% pada bulan September. Pada bulan Oktober terjadi penurunan kehadiran kembali sebesar 0,2%. Sedangkan pada bulan

November terjadi kenaikan jumlah kehadiran sebesar 2,5%. Lalu terjadi penurunan kehadiran kembali pada bulan Desember sebesar 5%. Terjadinya kenaikan jumlah pegawai yang mengambil jatah cuti di bulan Desember disebabkan karena pegawai menghabiskan jatah cuti akhir tahun untuk memanfaatkan waktu bersama sanak saudara dan juga beristirahat sejenak dari tugas-tugas kantor. Dengan begitu semangat kerja serta tenaga para pegawai akan penuh kembali. Ini menjadi acuan penelitian untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para pegawai pada organisasi. Bila dilihat dari perspektif Sumber Daya Manusia maka terlihat jelas pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kinerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan memiliki kelompok kerja yang sulit untuk diajak bekerjasama pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten
2. Kepuasan kerja karyawan menurun karena motivasi kerja karyawan menurun pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten
3. Motivasi dan kepuasan kerja menurun yang berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuam Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten?
3. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan oleh penulis diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk menganalisis dan menguji perbandingan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan temuan-temuan baru, yang nantinya mempunyai manfaat terutama untuk hal-hal berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk memperkaya ilmu pengetahuan berkenaan dengan hal pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel moderasi.

2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang sifatnya membangun bagi FEBI dalam hal pengembangan pegawai melalui penempatan kerja yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidikan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2011:222), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan atau keinginan mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan dari kemampuan pada upaya tersebut dalam memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka secara langsung akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan pada perusahaan.

McClelland yang dikutip Mangkunegara (2010:104) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja pada karyawan, dimana jika seseorang pimpinan atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki

prestasi tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah mungkin dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan kinerja sangat erat kaitannya dalam menentukan pencapaian dan keberhasilan dalam tujuan organisasi. Seorang karyawan yang puas dengan kerjanya akan melakukan hal yang positif dan membantu pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas secara tidak langsung akan menurunkan kinerja karyawan tersebut, sehingga berdampak pada tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

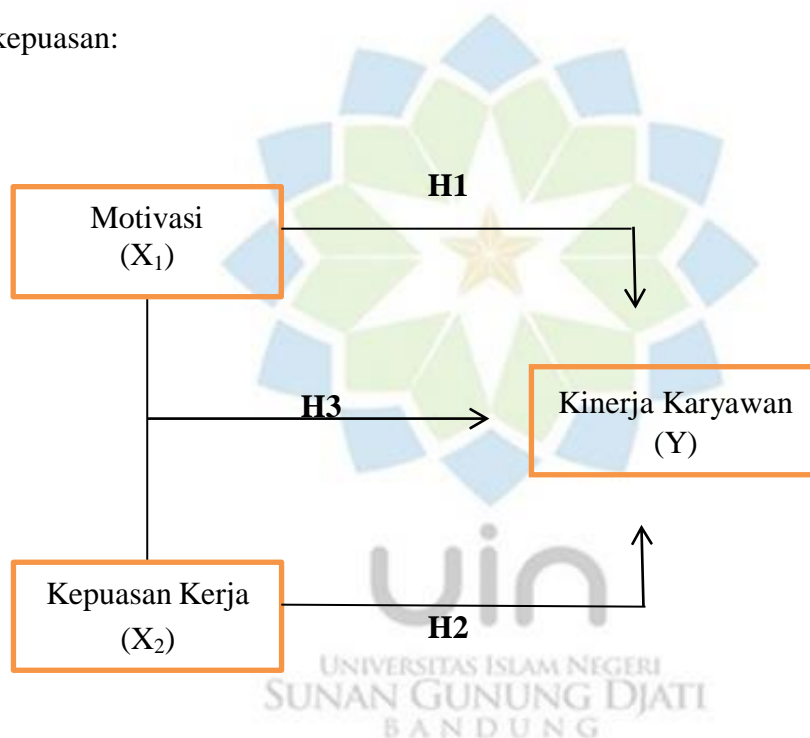
3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Dalam pengertian bahwa kualifikasi pendidikan dan keterampilan seorang karyawan menurut Mangkunegara adalah faktor yang turut serta menentukan kualitas pada kinerja karyawan. Sedangkan faktor lain adalah motivasi, karena meskipun memiliki keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya seorang karyawan tidak dapat mencapai kualitas kinerja yang optimal tanpa faktor pendorong yang ada didalam dirinya.

Menurut Donnely (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang terdiri dari faktor fisiologis diantaranya 1) motivasi dan 2) kepuasan kerja. Faktor motivasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi

prestasi atau kinerja karyawan, karena ketika motivasi kerja karyawan menurun, maka kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri tidak akan terlaksana dengan baik sehingga kinerja karyawan menurun karena tidak adanya motivasi dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan motivasi (X1) dan kepuasan:



G. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini sangat diperlukan dalam mendukung kajian teoritis yang telah dikemukakan sehingga dapat digunakan sebagai landasan pada kerangka berfikir yang

akan diajukan. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
1	Hendri Dodi dan Evanita (2014)	Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat area Solok	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, motivasi kerja dan kepuasan kerja	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah pada objek penelitiannya	Hasil analisis data secara statistic membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara mutase terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai standarized direct effect sebesar 0,32
2	Ayu Atika (2012)	Pengaruh Job Description terhadap kinerja pegawai di daerah operasi III PT. Kereta Api (Persero) Cirebon	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), objek penelitiannya	Berdasarkan uji statistic dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari job description terhadap kinerja karyawan
3	Irma Kamilatusa (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perum Damri Bandung	Persamaan pada variable penelitian yaitu kepuasan kerja dan juga kinerja pegawai	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah pada objek penelitiannya	Hasil dari uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 9.303 + 1.017 X_1 - 0.736 X_2 + e$, membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

4	Angel Puji Damayanti, Susila Ningsih, Sri Sumaryati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta	Variabel X (independen) terdiri atas kompensasi. Variabel Y (dependen) terdiri kinerja karyawan.	Variabel X (independen) motivasi kerja, objek penelitiannya.	Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Surakarta
---	--	---	--	--	--

H. Hipotesis

Hipotesis, adalah dugaan sementara terhadap sesuatu masalah. Yang dimaksud dugaan sementara dalam penelitian ini, adalah dugaan akan hasil yang akan diperoleh sebelum dapat dibuktikan oleh penelitian, di dalam mencari kebenaran yang sebenarnya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten.
3. Terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perhutani Kesatuan Pamangkuan Hutan Bandung Utara Unit III Jawa Barat dan Banten





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG