

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah

perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut **(Mangkunegara, 2018)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan

pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Bakrie Pasaman Plantations, alamat lengkap terletak di Air Balam Pasaman Barat, Sumatera Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantations ini salah satu dari banyak perusahaan pengelolaan kelapa sawit di Sumatera Barat yang beroperasi sejak tahun 2000an. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kabupaten Pasaman Barat, PT. Bakrie Pasaman Plantations Sawit memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus diperhatikan oleh PT. Bakrie Pasaman Plantations melainkan Sumber Daya Manusia juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Bakrie Pasaman Plantations akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Bakrie Pasaman Plantations yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur

berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Bakrie Pasaman Plantations. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dari tahun 2017 sampai 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Bakrie Pasaman Plantations
Tahun 2017-2021

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2017	300.000	211.231	70,41
2018	300.000	189.863	63,28
2019	300.000	215.222	71,74
2020	300.000	221.988	73,99
2021	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantations

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi kelapa sawit pada PT. Bakrie Pasaman Plantations pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton. dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2020 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2021 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata

target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Pemikiran Kreatif dan **Prilaku Inovatif** serta dengan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Jannah, 2017**) yang menyatakan bahwa Perilaku Kreatif dan **Prilaku Inovatif** memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Andari, 2018**) yang menyatakan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan **Prilaku Inovatif** memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh (**Annam, 2019**) yang menyatakan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan **Prilaku Inovatif** memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sejalanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Yuliana & T, 2019**) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Perilaku Kreatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Changgriawan, 2017**) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan **Prilaku Inovatif** memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pemikiran Kreatif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja yang terjadi di PT. Bakrie Pasaman Plantations membuat kinerja karyawan menurun.
2. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations masih tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
3. Stres Kerja yang terjadi di PT. Bakrie Pasaman Plantations membuat kinerja karyawan menurun.
4. Komunikasi antar karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations kurang berjalan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
5. *Training* yang di dapatkan karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations belum maksimal sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
6. Pemikiran kreatif yang dimiliki karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
8. **Prilaku Kerja Inovatif** yang tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
9. Efektivitas Kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Komitmen Organisasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tidak adanya kejelasan sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
11. Kompetensi karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations yang tergolong rendah.
12. Kompensasi yang tidak merata pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pemikiran Kreatif (X_1) dan **Prilaku Inovatif** (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemikiran kreatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations ?
2. Bagaimana pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations ?
3. Bagaimana pengaruh pemikiran kreatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations ?
4. Bagaimana pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations ?
5. Bagaimana pengaruh **kepuasan kerja** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations ?
6. Bagaimana pengaruh pemikiran kreatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations melalui **kepuasan kerja** ?
7. Bagaimana pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations melalui **kepuasan kerja** ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mengestimasi diantaranya sebagai berikut :

1. Pengaruh pemikiran kreatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
2. Pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
3. Pengaruh pemikiran kreatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
4. Pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
5. Pengaruh **kepuasan kerja** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
6. Pengaruh pemikiran kreatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations melalui **kepuasan kerja**.
7. Pengaruh **prilaku inovatif** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations melalui **kepuasan kerja**.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Bakrie Pasaman Plantations
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Bakrie Pasaman Plantations dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.