

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Barsah and Ridwan 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut (Nova 2018) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut (Nafi' Atqiya 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Raya, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina

Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hadiansyah and Yanwar 2017), Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf ddk., 2020), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Bakrie Pasaman Plantations (BPP) sebagai salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi karyawan POM AB PT. Bakrie Pasaman Plantations Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat Tahun 2021**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari efektif	Kehadiran	Ketidakhadiran			Total ketidakhadiran
				Cuti	Izin	Sakit	
Januari	148	24 hari	141	3	1	3	7
Februari	148	23 hari	145	3	0	0	3
Maret	148	26 hari	136	6	4	2	12
April	148	25 hari	127	12	4	5	21
Mei	148	18 hari	135	7	6	0	13
Juni	148	25 hari	127	11	8	2	21
Juli	148	26 hari	133	11	4	0	15
Agustus	148	25 hari	139	2	4	3	9
Septembar	148	26 hari	133	7	6	2	15
Oktober	148	24 hari	143	4	1	0	5

*Sumber: PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kehadiran pekerja pada PT Bakrie Pasaman Plantations Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat selama 10 bulan dari awal tahun 2021 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari tingkat kehadiran sebanyak 141 orang dan ketidakhadiran 7 orang, Pada bulan Februari mengalami peningkatan pada kehadiran yaitu 145 orang, dan untuk tingkat ketidakhadiran sebanyak 3 orang Pada bulan Maret mengalami penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 135 orang, dan untuk ketidakhadiran mengalami kenaikan yaitu 12 orang, Selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan kehadiran yaitu hanya 127 orang dan ketidakhadiran meningkat menjadi 21 orang, Pada bulan Mei terjadi peningkatan kehadiran dari bulan

sebelumnya yaitu 135 orang dan ketidakhadiran 13 orang, Pada bulan Juni mengalami penurunan yaitu 127 orang dengan ketidakhadiran 21 orang, Pada bulan Juli kehadiran 133 orang dan ketidakhadiran 15 orang, Selanjutnya pada bulan Agustus kehadiran 139 orang dan ketidakhadiran sebanyak 9 orang, Pada bulan September kehadiran sebanyak 133 orang dan ketidakhadiran sebanyak 15 orang, Dan pada bulan Oktober kehadiran 143 orang dan ketidakhadiran 5 orang, Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan April dan Juni, sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Oktober. Hal ini mengindikasikan motivasi karyawan untuk bekerja selalu berubah- rubah setiap bulannya yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT Bakrie Pasaman Plantation.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat dengan memberi judul: **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang belum bisa ditingkatkan atau masih rendah pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

2. Lingkungan Kerja masih kurang pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
3. Kepuasan kerja yang masih rendah akibat kurangnya motivasi kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
4. Kurangnya dukungan sarana prasarana untuk bekerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
7. Karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan orang lain pada PT. Bakrie Pasaman plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
8. Kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
9. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
10. Kemampuan kerja yang kurang optimal pada karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, dan variable Intervening yaitu Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?

5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
8. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
9. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
10. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :



1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

8. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
9. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
10. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.

### **2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”**

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

### 3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat yang berkaitan dengan Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja bagi PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.