

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pentingnya kinerja ini membutuhkan perhatian serius dari manajemen di setiap perusahaan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi (**Mamangkey, Tewal, & Trang, 2018**).

Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, agar harapan akan tercapainya tujuan perusahaan dapat direalisasi. Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Karyawan pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Penurunan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. **(Kurniawan, 2020)**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan termasuk pelayanan yang berkualitas. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

PT. Bakrie Pasaman Plantations ini memiliki sebuah visi yaitu untuk menjadi perusahaan investasi terkemuka dari perekonomian Indonesia, serta misi PT. Bakrie Pasaman Plantations adalah untuk memaksimalkan nilai pemegang saham melalui kegiatan investasi yang menguntungkan dan peningkatan nilai portofolio inti. PT. Bakrie Pasaman Plantations melakukan peningkatan mutu perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Tujuan utama dari sebuah perusahaan itu sendiri adalah untuk memperoleh laba dan tidak ada satu perusahaan yang ingin rugi. PT. Bakrie Pasaman Plantations adalah perusahaan minyak kelapa sawit yang kegiatan utamanya adalah mengolah biji buah sawit menjadi minyak mentah (CPO) yang kemudian akan diekspor untuk diolah menjadi minyak jadi. Sebagai sebuah perusahaan yang besar dan maju, PT. Bakrie Pasaman Plantations yang merupakan bagian dari PT. Bakrie Sumatera

Plantations Tbk yaitu perkebunan tertua di Indonesia. Yang salah satunya, PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang ada di Kabupaten Pasaman Barat.

Berikut akan di sajikan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan di PT.Bakrie Pasaman Plantations dalam bentuk table mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT.Bakrie Pasaman
Plantations Pada Bulan Januari - Desember 2019

Bulan	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Penurunan Performa
Januari	-	28	40	-	-	68	-
Februari	-	26	42	-	-	68	-2
Maret	-	25	43	-	-	68	-1
April	-	25	43	-	-	68	-
Mei	-	24	44	-	-	68	-1
Juni	-	23	45	-	-	68	-1
Juli	-	23	45	-	-	68	-
Agustus	-	21	46	-	-	68	-2
September	-	20	48	-	-	68	-1
Oktober	-	18	50	-	-	68	-2
November	-	17	51	-	-	68	-1
Desember	-	16	52	-	-	68	-1

(Sumber: PT.Bakrie Pasaman Plantations)

Keterangan :

Nilai Performansi=

P1 : Karyawan dengan kinerja luar biasa

P2 : Karyawan dengan kinerja diatas target

P3 : Karyawan dengan kinerja mencapai target

P4 : Karyawan dengan kinerjanya tidak mencapai target

P5 : Karyawan yang kerjanya jauh dibawah target

Dari hasil rekapitulasi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja tiap bulannya karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations yang tidak stabil. Hal ini berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dalam kategori yang lebih rendah setiap bulannya terus bertambah. Karyawan yang hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai target semakin banyak dan karyawan dengan kinerja diatas target disetiap bulannya berkurang. Hal ini yang akan memberikan dampak terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. Maka dari itu PT. Bakrie Pasaman Plantations harus bisa membangkitkan kinerja seluruh karyawan yang bekerja, perusahaan harus bisa melihat kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan dan mencari apa yang menjadi kendala dalam penurunan kinerja karyawan dan melihat bagaimana penempatan yang sesuai dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan, jika penempatan yang menjadi kendala perusahaan harus segera memberikan solusi yang baik dan memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam mencapai kinerja dari karyawan agar apa yang menjadi visi dan misi PT. Bakrie Pasaman Plantations bisa terpenuhi.

Menurut **(Pratikno & Arief, 2019)** Kecerdasan Intelektual di dalam suatu perusahaan, karyawan harus mempunyai kecerdasan intelektual untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan, yakni kemampuan intelektual karyawan diperlukan untuk menjalankan kecerdasan angka, kecerdasan verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif karena pekerjaan yang berbeda menuntut karyawan untuk menggunakan kecerdasan intelektualnya. **(Ramadhenty, Indarti, & Chairilsyah, 2019)** Kecerdasan intelektual sebagai

keseluruhan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif. Kecerdasan intelektual sebagai kemampuan manusia untuk mendapatkan pengetahuan, memahami dan mempergunakannya dalam mengatasi masalah. Jadi bisa disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan salah satu wujud kepintaran seseorang yang mewujudkan pribadi untuk melaksanakan aktivitas yang terstruktur berpendapat logis dan rasional, serta bisa merumuskan suatu hal.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan Kecerdasan intelektual di PT. Bakrie Pasaman Plantations adanya kendala bekerja bagi karyawan, kinerja karyawan sangat berpengaruh kepada tingkat kecerdasan intelektual seseorang semakin tinggi kecerdasan intelektual seseorang semakin dapat digunakan untuk kemajuan suatu perusahaan, kemudian rendahnya kinerja karyawan disebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki kecerdasan yang memadai untuk menggunakan keterampilan kognitif mereka dengan baik di tempat kerja, karena kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental semakin tinggi juga kemampuan untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan spasial, numerik dan linguistik. Pada dasarnya kecerdasan intelektual berpikir sesuai aturan logika. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantations di indikasi kan oleh beberapa faktor salah satunya kecerdasan intelektual dan penempatan kerja.

Menurut **(Afif, Chairunnisa, & Habibi, 2020)** Penempatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan ,penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus

seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan. Penempatan sumber daya manusia merupakan tahap penentuan setelah seleksi, bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap individu untuk menunjukkan kemampuannya. Menurut **(Damayanti, 2017)** penempatan kerja yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. yang menyatakan bahwa karyawan yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan minat, terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan penempatan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations, kemudian rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh penempatan kerja yang salah di PT. Bakrie Pasaman Plantations dikarenakan suatu karyawan di posisikan di suatu tempat ia bekerja yang tidak merupakan pada bidangnya atau kemampuan maupun asal pendidikannya akibatnya banyak karyawan yang tidak mampu bekerja dengan maksimal karna tidak paham dengan apa yang harus dia kerjakan. Penempatan kerja yang benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketepatan atau ketidaktepatan penempatan suatu bidang seorang karyawan dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut kemudian jika penempatan pekerjaan yang salah terhadap karyawan dapat membuat karyawan bermalas – malasan dalam bekerja dan menimbulkan kesulitan pekerja dalam bekerja bahkan memberikan rasa yang tidak nyaman karena karyawan tersebut bekerja tidak pada

bidangnya sehingga membuat cara kerja lamban dan tidak terselesaikan sesuai permintaan dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Menurut **(Ramadianty, 2018)** berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut **(Salbiyah & Mahardhika, 2017)** Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motivasi, penimbulan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan motivasi kerjai PT. Bakrie Pasaman Plantations, kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari pengaruh rendahnya motivasi kerja karyawan karena bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap keryawan terbaik seperti reward dan bonus. Untuk meningkatkan motivasi pada karyawan yaitu dengan cara mendongkrak semangat karyawan lain untuk memperoleh loyalitasnya karyawan yang optimal dan prestasi yang terbaik bagi PT. Bakrie Pasaman Plantations. Dan dengan mengenali kekurangan dan kelebihan seseorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian akan dilakukan. Jika data-data yang dipaparkan cukup baik, maka secara tidak langsung perlu menduga

untuk mengetahui benarkah merupakan kontribusi dari Kecerdasan Intelektual dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, sehingga untuk menjawab hal itu penelitian akan dilakukan dengan mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kurangnya kecerdasan intelektual terhadap karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Tingkat kecerdasan intelektual terhadap karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation masih rendah.
3. Penempatan kerja terhadap karyawan yang kurang mendukung sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang diinginkan belum optimal.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan kecerdasan intelektual, penempatan kerja, dan motivasi kerja belum ditingkatka.
5. Penempatan kerja yang masih belum kondusif di beberapa faktor yang mempengaruhi.
6. Kecerdasan intelektual perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan agar memberikan dampak positif pada suatu perusahaan.

7. Atasan kurang memperhatikan sejauh mana tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga karyawan sering membuat kesalahan dalam bertindak.
8. Penempatan kerja yang salah terhadap karyawan sehingga sering menimbulkan permasalahan.
9. Kurangnya memberi motivasi terhadap karyawan sehingga menimbulkan kecerdasan intelektual yang dimiliki sangat rendah.
10. Ketidakcocokan penempatan pekerjaan dengan bidang karyawan membuat karyawan bermalas – malasan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini yaitu : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Penempatan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, serta Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
2. Bagaimanakah pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivai Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?

3. Bagaimanakah pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
4. Bagaimanakah pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
6. Bagaimanakah pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
7. Bagaimanakah pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, terdapat tujuan yang ingin di capai yaitu untuk :

1. Untuk menganalisis Bagaimanakah Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Mptivasi Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
2. Untuk menganalisis Bagaimanakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
3. Untuk menganalisis Bagaimanakah Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

4. Untuk menganalisis Bagimanakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
5. Untuk menganalisis Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat penelitian ini sebagai berikut :

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, selain itu, hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan variabel yang diteliti

2. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi di perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau sebagai informasi dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan terutama dalam membuat keputusan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan, literature dan referensi bagi kalangan mahasiswa dan akademis dalam membawa wawasan dan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda.

B. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi,penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.