

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja yang bekerja dalam perusahaan. Hasil kerja tersebut merupakan kinerja Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adapun menurut Payman S Simanjuntak kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama untuk menunjukkan suatu keberhasilan dan meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia penggerak organisasi, karena manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi atau perusahaan tersebut sehingga organisasi atau

perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam melakukan pembangunan perlu adanya produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan yang tinggi bagi perusahaan untuk dapat mencapai hasil atau output yang maksimal dan berkualitas dan untuk meningkatkan sumberdaya manusia.

Seperti sumber daya manusia yang baik setiap perusahaan salah satu nya perusahaan PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit di Lubuk Bento kabupaten mukomuko yang bekerja dengan sangat baik untuk sumber daya manusia. Namun pada kenyataannya masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan memiliki keterikatan kerja yang berbeda-beda yang sesuai dengan bidang-bidang nya masing-masing yang memungkinkan terjadinya berbagai permasalahan, maka dari itu perusahaan melakukan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Mereka juga membutuhkan karyawan yang memiliki semangat, berdedikasi serta bersedia terlibat dengan pekerjaannya. Karakteristik yang telah disebutkan di atas biasa dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja (work engagement).

Menurut ((Ritli Rizqiana Maula<sup>1</sup>, M. Syarif Hidayatullah<sup>2</sup>, Firdha Yuserina. 2019) Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan. Hal ini karena karyawan yang terikat akan merasakan hubungan yang kuat dan semangat dalam bekerja akan suatu perusahaan tersebut.

Menurut (Yusleli Herawati<sup>1</sup>, A. Jalaludin Sayuti<sup>2</sup>, Gst. Ayu Oka Widarti<sup>3</sup>, Heri Setiawan. 2020) keterlibatan merupakan sifat (kepribadian individu); keterlibatan kerja (kepuasan, keterlibatan, pemberdayaan); dan perilaku organisasi (perilaku peran ekstra, proaktif, ekspansi peran).

Namun, yang ditemui di lapangan keterikatan kerja yang kurang, dimana dapat dilihat dari beberapa fenomena sehubungan dengan keterikatan kerja diantaranya :

A. Pimpinan jarang menegur pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja, dimana pimpinan hanya menanyakan kepada pegawai lain kemana pegawai tersebut pergi,

B. Pimpinan jarang menindak lanjuti pegawai yang telat masuk kantor dan yang jarang ikut apel pagi, dimana hanya menanyakan berapa jumlah pegawai yang hadir perbidangnya.

Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat.

Menurut (Alfajri 2018) Keterlibatan Kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Karyawan yang

mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Menurut (Septiadi, Sintaasih, and Wibawa 2017) keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja.

Di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawitdi Lubuk Bento kabupaten mukomuko yang terletak di Lubuk Bento, Kecamatan Pondok suguh , Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu bergerak di bidang kelapa sawit serta pengolahannya menjadi CPO. Sebagai perusahaan yang cukup besar PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit di Lubuk Bento kabupaten mukomuko tidak bisa mengabaikan kinerja karyawan. Karena tentunya hal ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawitdi Lubuk Bento kabupaten mukomuko ini mempunyai karyawan yang terdiri atas karyawan kebun dan karyawan pabrik, namun dalam menjalankan aktivitas sehari-hari masing-masing karyawan ini akan di pimpin oleh satu orang manajer yaitu manajer pabrik.

Tetapi sebagai pimpinan puncak tetap di pimpin oleh manajer puncak yaitu pimpinan keseluruhan dari pada perusahaan ini disebut dengan *mill manager*. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan penulis dalam mengambil data dan mencari informasi dari perusahaan maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada karyawan pabrik bagian terlibat kerjadi pabrik tersebut. PT. Daria

Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit di Lubuk Bento kabupaten mukomuko sendiri sudah berupaya menciptakan keterkaitan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawainya sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja yang kondusif dengan menyuruh karyawan memakai fasilitas dan perlengkapan sebaik mungkin yaitu mulai dari menyuruh karyawan memakai pelindung, alat peredam suara, sepatu boot, masker, serta perlengkapan lain demi menjaga keselamatan serta kesehatan karyawan. Dalam hal pelayanan kesehatan perusahaan juga memberikan fasilitas seperti klinik khusus karyawan PT. Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit di Lubuk Bento kabupaten mukomuko dan fasilitas lainnya disediakan tempat bagi karyawan yang ingin beristirahat di sebuah ruangan khusus, dan kebersihan lingkungan yang terjaga dengan baik.

Adapun kinerja karyawan bersumber dari Iqbal Qozali Lubis selaku Manajer di perusahaan dan di wawancara pada Sabtu 10 November 2020 dia menyatakan produktivitas di perusahaan masih rendah dikarenakan masih kurangnya keterkaitan kerja dan keterlibatan. Kurangnya keterkaitan dalam pengawasan seperti karyawan pergi saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan. Sedangkan, kurangnya keterlibatan kerja dalam disiplin kerja seperti masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu kinerja karyawan di perusahaan rendah.

Menurut (Suratman Hadi 2019) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Anuari, Firdaus, and Subakti 2020) Kinerja ialah sesuatu yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ataupun salah satu proses yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang sudah ditentukan.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sa wit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.

Yang dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>PERILAKU KERJA</b>	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	<b>7,5</b>	10	65	<b>6,5</b>
2. Tanggung jawab	10	70	<b>7</b>	10	60	<b>6</b>
3. Kerjasama	10	75	<b>7,5</b>	10	70	<b>7</b>
4. Kepemimpinan	10	70	<b>7</b>	10	65	<b>6,5</b>
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
2. Kuantitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	80	<b>16</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>77</b>	<b>100</b>		<b>70</b>

Sumber: PT. PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa

Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko”.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko. mengalami penurunan pada tahun 2019, dimana tahun 2018 mendapat skor dari 77% sedangkan ditahun 2019 mendapat 70%. Dimana kedisiplinan tahun 2018 mendapat skor 7,5% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu 6,5%. Tanggung jawab tahun 2018 mendapat skor 7% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan mendapat skor yaitu 6,5%. Kerja sama 2018 mendapat skor 7,5% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan mendapat skor yaitu 7%. Kepemimpinan 2018 mendapat skor 7% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan mendapat skor yaitu 6,5%. Untuk Hasil kerja dimana kualitas kerja pada tahun 2018 mendapat skor 16% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu 14%. Kualiatas kerja pada tahun 2018 mendapat skor 16% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu 14%. Keterampilan kerja pada tahun 2018-2019 tidak mengalami penurunan dan mendapat skor 16%.

Dalam beberapa tahun terakhir sering mendengar informasi, terdapat pada beberapa perusahaan yang dikelola oleh perusahaan lain mengalami penurunan kinerja yang terjadi akibat tidak disiplinnya karyawan di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kita dengar pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan, dengan kurangnya pendisiplinan yang ada di perusahaan itu.

Rendahnya kinerja karyawan dapat tercermin pada tingkat konsisten serta kemangkiran karyawan, semakin tingkat kemangkiran maka jelas tergambar bahwa karyawan merasa kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang diinginkan begitu pula yang terjadi pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit di Lubuk Bento kabupaten mukomuko.

Adapun kepuasan kerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit yang terletak di Lubuk Bento kabupaten mukomuko. Suatu fenomena yang menyangkut sumber daya manusia dalam perusahaan yang kita temui hingga kini adalah karyawan hanya bekerja untuk sekedar mendapatkan gaji belaka. Hal ini terjadi karena salah satunya karena karyawan merasa bahwa visi dan misi perusahaan tidak sejalan dengan dia serta tidak mengertinya karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai karyawan yang bekerja di bidang pengolahan minyak kelapa sawit yang melayani masyarakat sebagai pemasok buah kelapasawit dengan sepenuh hati atau ada kendala sehingga kepuasan pelanggan tidak tercapai. Hal tersebut bisa terjadi karena karyawan tidak memahami tujuan dari tugasnya seperti yang sudah peneliti singgung sebelumnya. Oleh sebab itu perusahaan harus menjelaskan secara terinci apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan tujuan dari pekerjaan karyawan, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek seseorang pekerjaan.

Menurut (Fredrik Wuarlima<sup>1</sup> Christoffel Kojo<sup>2</sup> Greis M Sendow<sup>3</sup>. 2019) Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu

dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda . Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Polii , Lidya 2015)Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya .

Berdasarkan latar belakang di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk mengana lisa sejauh mana faktor keterikatan kerja ,tererlibatan kerja ,terhadapKepuasan kerja dengan kinerja karyawan .Oleh karena itu peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul:“**Pengaruh keterikatan kerja,keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko**”.

## **1.2 IdentitasMasalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka diidentitas masalah sebagai berikut.

1. Masih kurang nya Keterikatan kerja yang belum mampu memaksimalkan kinerja karyawan pada pabrik PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa SawitDi Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.

2. Kurangnya keterlibatan kerja dalam kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupatenMukomuko.
3. Keterlibatan kerja yang belum mampu memaksimalkan kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit (Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
4. Kurangnya keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
5. Kepuasan kerja yang belum mampu memaksimalkan kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
6. Kinerja karyawan yang belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
7. Kurang nya kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.

### **1.3 BatasanMasalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, agar pembahasan masalah dalam penelitian ini tidak meluas dan lebih fokus maka peneliti membatasi masalah

terkait tentang keterikatan kerja, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel Intervening.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batas masalah sebagai berikut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento kabupaten Mukomuko.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
6. Bagaimana pengaruh kepuasan sebagai variabel intervening mempengaruhi keterlibatan kerja terhadap kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.

7. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja sebagai terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit (Di Lubuk Bento kabupaten mukomuko).

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko .
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT.Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko.
5. Untuk mengatahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento Kabupaten Mukomuko.

6. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento Kabupaten Mukomuko.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento Kabupaten Mukomuko.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. Menambah pengetahuan serta wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia
- b. Dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh penulis selama kuliah.
- c. Membantu penulis untuk lebih memahami tentang pengaruh keterikatan kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada variabel intervening studi kasus PT. Darya Dharma Pratama (DDP) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Di Lubuk Bento Kabupaten Mukomuko  
Membantu penulis untuk lebih memahami tentang aspek kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### 2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan dan pemikiran yang positif bagi karyawan PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Pabrik Kelapa sawit DI Lubuk Bento Kabupaten Mukomuko, untuk melakukan langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah pengaruh keterikatan kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dalam perusahaan.

### 3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dijadikan masukan berharga yang akan memperkaya penelitian dan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian dan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. yang berkaitan dengan variabel Pengaruh Keterikatan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.