

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling utama dalam suatu organisasi yang merupakan pergerakan suatu organisasi dan harus dilatih , dibina , dan dikembangkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja nya tinggi. Menurut **Lijan (2016:5)** Sumber Daya Manusia adalah asset / harta yang paling berharga dan penting untuk sebuah organisasi. Dalam sebuah perusahaan persero terbatas atau bisa disingkat dengan PT merupakan suatu tempat yang banyak mengelola sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Perusahaan yang baik ditentukan dengan karyawannya yang baik pula , karyawan yang bertanggung jawab akan kerjanya dan karyawan yang cepat dan tanggap . sumber daya yang bekompeten serta kinerja nya yang baik akan menunjang keberhasilan bisnis.

Kinerja menurut (**N Fadli, J Sasmita, 2017**) adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang telah dilaksanakan karena kecakapan, pengalaman , dan kesungguhan dengan kata lain , kinerja adalah sebuah pekerjaan yang telah diberikan kepada seseorang dengan hasil sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Menurut **Kasmir, 2016:195**) adalah pengetahuan, kepribadian , kemampuan atau keahlian , loyalitas , motivasi , budaya organisasi , pemberdayaan karyawan , kepemimpinan , hubungan antar manusia , kepuasan kerja , disiplin kerja dan komitmen.

Pemberdayaan Karyawan menurut (**A Fabaitya, 2019**) adalah motivasi dari orang yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan , pekerjaan , struktur organisasi , karakteristik , dan nilai nilai mereka sendiri.

Human Relation menurut (**Nadapdap, 2017**) adalah pengintegrasian karyawan dalam sebuah situasi kerja yang mengingatkan karyawan untuk bekerja sama dan rasa puas , baik itu kepuasan ekonomi , kepuasan psikologi , dan kepuasan sosial.

Kepuasan kerja menurut (**Lijan, 2016:303**) adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang / karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh dirinya sendiri, oleh usaha nya sendiri, lalu didukung oleh hal hal eksternal nya misalnya hasil kerja , keadaan kerja serta pekerjaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh (**GS Changgriawan - Agora, 2017**) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada One Way Producton” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Galuh Dea Gayatri Onsardi, 2020) dengan judul “ Pengaruh Pemberdayaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Kota Bengkulu” menyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**N Fadli, J Sasmita, 2017**) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha” menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan persero terbatas (PT) merupakan perusahaan atau organisasi yang didalam nya terdapat Sumber Daya Manusia , Layanan Independent Assurance dari PT. Surveyor Indonesia difokuskan pada lima sektor yaitu , energi dan sumber daya mineral , pertanian , kelautan dan lingkungan hidup , transfortasi , mineral . Kompentensi dalam sektor tersebut terdapat 6 bidang jasa , yaitu bidang migas dan petrokimia , energi dan sistem pembangkit listrik , industri dan fasilitas , setifikasi keselamatan dan jasa umum , pemerintahan dan institusi.

Tabel 1.1

Persentase Karyawan yang Kinerja nya rendah pada PT. Surveyor Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang memiliki nilai kinerja rendah	Persentase karyawan yang memiliki kinerja rendah
2017	70	7	10%
2018	70	21	30%
2019	70	14	20%

Sumber : PT.Surveyor Indonesia

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Persentase Kinerja Karyawan pada tahun 2017 sebesar 10% yaitu sebanyak 7 karyawan yang memiliki nilai kinerja nya rendah. Sedangkan ditahun 2018 terjadi peningkatan karyawan yang memiliki nilai kinerja rendah yaitu 30% yaitu sebanyak 21 karyawan. Selanjutnya ditahun 2019 karyawan yang memiliki nilai kinerja rendah menurun sebanyak 20% yaitu 14 orang karyawan. Dan dari tabel diatas dapat dilihat pada PT. Surveyor Indonesia bahwa tiga tahun yaitu 2017,2018, dan 2019 kinerja Karyawan yang rendah selalu berfluktuasi.

Realisasi dibawah target berarti kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh pemberdayaan karyawan dan human relation (hubungan antar manusia) yang tidak baik serta kepuasan kerja karyawan yang menurun menyebabkan nilai kinerja karyawan pada organisasi tersebut menurun.

Dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pemberdayaan Karyawan dan *Human Relation* pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Surveyor Indonesia , Minas”**

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah diatas , maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan yaitu :

1. Pemberdayaan Karyawan yang masih rendah dilakukan oleh perusahaan memberi dampak terhadap Kinerja karyawannya pada PT.Surveyor Indonesia.
2. *Human Relation* (hubungan antar manusia) yang tidak terjalin baik sehingga terjadi nya konflik *Human Relation* pada PT. Surveyor Indonesia.
3. Kepuasan kerja karyawan yang menurun menyebabkan karyawan menjadi malas malasan dalam bekerja pada PT. Surveyor Indonesia.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan PT. Surveyor Indonesia masih belum dikuasai.

5. Kepribadian yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT.Surveyor Indonesia.
6. Kemampuan dan keahlian masih kurang pada PT.Surveyor Indonesia dalam menjalankan tugasnya.
7. Loyalitas yang dirasakan masih kurang pada PT.Surveyor Indonesia
8. Motivasi kerja terhadap karyawan masih kurang pada PT. Surveyor Indonesia
9. Budaya Organisasi yang sudah ditetapkan di PT. Surveyor Indonesia masih banyak yang ditinggalkan.
10. Kepemimpinan pada PT. Surveyor Indonesia untuk mengatur karyawan masih kurang.
11. Disiplin kerja pada karyawan PT. Surveyor Indonesia masih kurang tegas.
12. Komitmen kerja yang masih rendah oleh Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas , maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pemberdayaan Karyawan dan *Human Relation* pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surveyor Indonesia , Minas”

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah , maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Surveyor Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap kepuasan Kerja pada PT. Surveyor Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surveyor Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surveyor Indonesia?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas , adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi objek yang diteliti

Penelitian ini diharapkan akan mejadi pertimbangan , masukan dalam pengambilan keputusan dan menjad gambaran yang

khususnya dalam Pemberdayaan Karyawan dan Human Relation pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surveyor Indonesia , Minas.

2. Bagi Akademik

Bagi akademik, penelitian ini dapat diharapkan meberikan ilmu dan kontribusi ilmiah terlebih pada kajian Pemberdayaan Karyawan dan Human Relation pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surveyor Indonesia, Minas.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.