

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam operasional perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang individual terhadap pekerjaannya (Wibowo, A. S., & Priyono, 2022).

Sumber daya manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Bagaimanapun kemajuan teknologi dan mesin perangkat kerja saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. (Indrianingsih, A., & Yuniyanto, 2022) mengungkapkan adanya kepuasan kerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap perusahaan. Salah satu penghubung yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri karena pekerjaan merupakan jembatan penghubung

antara karyawan dengan perusahaan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, (Kristiyanti, D., & Rijanti, 2022) (Rijanti, (Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniyanto, A., & Yusuf, 2020) mengungkapkan bahwa setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dan terdapat jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya artinya karyawan memiliki keleluasaan dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga dapat memunculkan kepuasan tersendiri. Hal ini sering terjadi dimana konsep dibahas bersama, karena dikatakan bahwa seseorang puas di tempat kerja sebagai ada faktor dan kondisi yang memotivasi.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi dengan hasil kerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik akan semakin cepat perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Akan tetapi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tidak selalu meningkat, terkadang kepuasan kerja juga dapat menurun di perusahaan, tidak jarang para manajer tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan, yang mana hal tersebut membuat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. pekerjaan Banyak perusahaan memiliki masalah terkait kepuasan karyawan, mulai dari kurangnya insentif, tempat kerja yang tidak nyaman hingga masalah terkait promosi karyawan. Jika hal ini tidak dibenahi, omzetnya sangat tinggi. Karyawan sering menunjukkan preferensi kerja dan tingkat kegairahan untuk

melakukan pekerjaan, secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan nyaman dan hubungan yang positif antar rekan kerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar kemampuan serta kepuasan kerja karyawan meningkat sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kumpulan isi hati karyawan terhadap pekerjaan yang ia jalani apakah ia senang/tidak sebagai output interaksi karyawan dengan lingkungan diperlukan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya dalam organisasi, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai meskipun setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaannya masing-masing.

Penentuan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan menetapkan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun kepuasan kerja pegawai tidak efektif jika karakteristik pekerjaan yang akan diperoleh sangat sulit..

Menurut Menurut (Dewi, 2019) karakteristik pekerjaan merupakan luasan inti yang

berisi sifat-sifat tugas dalam pekerjaan seperti contohnya variasi keterampilan yang dibutuhkan prosedur dan kejelasan tugas, kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Jika karakteristik pekerjaan yang karyawan terima kurang sesuai, maka hal tersebut dapat mempengaruhi serta menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan jika karakteristik pekerjaan yang karyawan dapatkan sudah sesuai, maka komitmen yang karyawan miliki terhadap organisasi akan meningkat. Menurut Purwanto (Arizka, 2020) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap orang pasti memiliki minatnya masing-masing, begitu juga dengan bakatnya. Maka karakteristik pekerjaan dapat mengarahkan minat dan bakat itu. Sehingga seorang individu dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sehingga menimbulkan motivasi untuk terus bekerja di bidang tersebut dan mampu menimbulkan rasa kepuasan serta hasil kerja yang terus berkembang.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu konsep usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan menggunakan potensi atau pengetahuan, serta keterampilan dan kemampuannya yang dimiliki (Lindag, 2015). Jika suatu perusahaan ingin karyawan memberikan kinerja yang baik maka karyawan perlu mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan perilaku dan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam konteks perkebunan dapat didefinisikan sebagai evaluasi atas kontribusi dan efektivitas mereka dalam menjalankan berbagai tugas yang terkait dengan manajemen, perawatan dan pengelolaan perkebunan.

PT. Agronusa Alam Perkasa merupakan badan usaha yang bergerak dibidang

perkebunan kelapa sawit. Pada mulanya merupakan take over dari PT. SMU pada tahun 2009 yang terdiri dari 3 perusahaan yaitu PT. Prima Bumi Sejahtera, PT Agronussa Inti Mandiri dan PT. Agronussa Alam Perkasa, seiring berjalannya waktu pada tahun 2013 PT. Agronussa Alam Perkasa membentuk management mandiri.

Saat ini Agronussa Alam Perkasa anak perusahaan dari prima group yang berkantor di Jakarta Utara merupakan badan usaha yang bergerak dibidang property dan management hotel bisnis usahanya di dua kota yaitu Jakarta dan Bali. Berikut data jumlah karyawan PT. Agronussa Alam Perkasa tahun 2020 hingga 2023.

**Tabel 1. 1**

Data Jumlah Karyawan PT. Agronussa Alam Perkasa tahun 2020-2023

DIVISI	TAHUN			
	2023	2022	2021	2020
STAFF	3.0	3.0	3.0	3.0
UMUM	12.0	12.0	10.0	11.0
BULANAN	9.0	9.0	8.0	6.0
SECURITY	9.0	9.0	8.0	8.0
PERAWATAN	22.0	26.0	29.0	29.0
	<b>80.0</b>	<b>89.0</b>	<b>89.0</b>	<b>85.0</b>

Berdasarkan hasil obeservasi peneliti di PT. Agronussa Alam perkasa, terlihat dari tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan PT. Agronussa Alam perkasa mengalami penurunan jumlah karyawan pada tahun 2023. Penurunan jumlah karyawan disebabkan karena ketidakpuasan kerja terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, serta kondisi kerja yang kurang memadai. Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja bagi karyawan,

karyawan yang bekerja diperusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya (Sugiyono, 2020).

Namun jika karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat tinggi, maka kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan juga turun, sehingga kepuasan kerja tergantung pada karakteristik pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang baik dapat dicapai selama tugas yang diberikan tidak terlalu sulit bagi karyawan dan mereka berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Sama dengan PT. Agronussa Alam Perkasa yang karakteristik pekerjaannya terlalu besar bagi karyawan, karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan. Hal tersebut menurunkan kepuasan kerja setiap karyawan yang ada selama bekerja, karena karakteristik pekerjaan yang dilakukan setiap hari terlalu besar untuk kapasitas kerja orang tersebut, sehingga menjadi melelahkan. Jika karakteristik pekerjaan (tugas) yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu sulit maka kepuasan kerja akan meningkat dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan utamanya.

Karakteristik pekerjaan yang terlalu banyak bekerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga karyawan mendapatkan keharmonisan dalam pekerjaannya dan ketika mendapatkan tugas dapat menyelesaikannya dengan baik dan baik. Jika karakteristik pekerjaan melebihi batas kemampuan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tidak maksimal. Tugas-tugas perusahaan juga harus membekali keterampilan para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai hasil yang maksimal atau efektif, seperti yang terjadi di PT. Agronussa Alam Perkasa.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

# **“Pengaruh Karakteristik Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agronussa Alam Perkasa”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari hasil latar belakang dapat ditarik beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah ada berpengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Agronussa Alam Perkasa?
2. Apakah ada berpengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Agronussa Alam Perkasa?
3. Apakah ada berpengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronussa Alam Perkasa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Agronussa Alam Perkasa.
2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronussa Alam Perkasa.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronussa Alam Perkasa.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegiatan atau manfaat sebagai berikut

:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan karakteristik pekerjaan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan dijadikan acuan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusiannya sehingga mempunyai kinerja yang lebih baik lagi.

## 1.5 Sistematis Penulis

Dalam penulis ini, sistematis penelitian disusun berdasarkan bab demi bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang uraian landasan teori yang akan digunakan yang berkaitan dengan karakteristik karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, table penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metodologi penelitian yang menguraikan tentang tempat



penelitian, metode pengumpulan data, jenis atau sumber data dan teknik analisis

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dibahas tentang uraian hasil dan pembahasan yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Agronusa Alam Perkasa

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan atas pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya serta saran hubungan dengan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Agronusa Alam Perkasa

