

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki nilai dan peran penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang maupun di masa mendatang. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik karena memiliki perilaku berdasarkan perasaan dan memiliki akal serta mempunyai tujuan pribadi, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola dengan baik dan mendayagunakan secara optimal. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kunci perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan efektif. Kinerja karyawan yang baik didukung dengan adanya komitmen dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang besar dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi, yaitu ketika perusahaan sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru, akan tetapi apabila tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak dapat berjalan dengan lancar. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan meningkatkan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan.

Beberapa aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya memetakan karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan karyawan pada posisi dan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), Karyawan merupakan mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini harus didukung oleh perusahaan dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan.

Salah satunya memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mencapai karir yang didambakan.

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, Syamsudinor (2014). Selain itu karyawan harus punya berkomitmen pada perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan ditandai dengan kesediaannya untuk tetap setia bekerja pada perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen maka cenderung akan mematuhi semua peraturan yang ada dan akan menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan. Selain komitmen karyawan, ada faktor lain yang harus diperhatikan yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga di butuhkan guna mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, Robbins (2001:140). Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain: jenis kelamin dan pendidikan. Jenis kelamin pria diduga mempunyai kinerja yang lebih baik dan lebih ulet dibandingkan dengan jenis kelamin wanita, usia yang lebih muda diduga mempunyai kepuasan yang lebih baik, Langan dan Omedi (2003)

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir nantinya yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja, Kinicki (2003 :277). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerjanya semakin meningkat.

Penelitian terdahulu dari penelitian ini antara lain: Singarimbun (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan kerja laki laki dan kepuasan kerja perempuan pada PT. Jasa Marga (persero) cabang Balmera Medan. Mansukra (2017) penelitian ini menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja di PTPN V kebun Seirokan dominan adalah laki laki 86,66% dengan rata rata umur 38. Febrinawati (2015) menunjukkan hasil bahwa karyawan yang di PTPN V Gardens Sei Kencana dominan laki laki adalah 84,38% dengan usia rata rata 42 tahun. Lasut (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada

perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari gender, tidak ada perbedaan kinerja pegawai dilihat dari masa kerja. Wita Farla WK1 (2016). Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan status kepegawaian. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi (Asymp.Sig) diatas 0,05.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang biasa disingkat PTPN XII Kebun Glantangan Jember merupakan salah satu kebun dari PT Perkebunan Nusantara (persero) wilayah II yang salah satu kegiatannya adalah mengolah getah karet. Getah karet yang diambil dari pohon oleh karyawan akan dimasukkan ke dalam pabrik dan diolah menjadi sheet (karet yang sudah diolah menjadi lembaran). Manajemen pabrik pengolahan karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember yang dipimpin oleh asisten teknik pengolahan yang sangat peduli akan pentingnya komitmen dan kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karena hal ini dapat mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal juga tidak lepas dari adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan pabrik pengolahan karet. Oleh karena itu, PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan berupaya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan output yang berkualitas sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, upaya PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember untuk menjalankan bisnisnya terdapat kendala yaitu peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan tidak dipatuhi dengan maksimal oleh karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal untuk mendapatkan hasil produksi karet yang baik.

**Tabel 1 Karyawan tetap PTPN XII (persero) Glantangan Jember**

No	Jenis kelamin	Usia	SLTA dan Strata 1 dibawahnya (S1)	Jumlah karyawan	
1	Laki - laki	19 - 30	14	1	15
		31 - 50	7	5	12
		51 - 60	2	3	5
2	Perempuan	19 - 30	10	2	12
		31 - 50	5	4	9
		51 - 60	6	2	8
<b>Jumlah Total Karyawan</b>			<b>44</b>	<b>17</b>	<b>61</b>

Sumber : Data primer 2019

Jumlah seluruh karyawan perusahaan pada PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember yaitu sebanyak 181 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap maupun karyawan harian lepas yang terbagi kedalam beberapa bagian. Untuk jumlah karyawan tetap yaitu sebanyak 61 karyawan terdiri dari dari karyawan golongan 1A sampai dengan IVD, sedangkan jumlah karyawan harian lepas sebanyak 120 karyawan. Karyawan tetap lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan dengan

karyawan perempuan. Karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 32 karyawan sedangkan karyawan perempuan berjumlah sebanyak 29 karyawan saja. karyawan di PTPN XII (persero) Glantangan Jember mayoritas diatas 35 tahun. Berdasarkan hal tersebut maka, pembahasan dalam penelitian ini hanya dalam lingkup menganalisis kepuasan kerja karyawan tetap. Peneliti mengambil populasi karyawan tetap karena karyawan tetap mempunyai pengaruh besar di perusahaan, selain itu karyawan tetap sudah terdata oleh perusahaan dan terstruktur. Penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan pada PTPN XII Glantangan Jember berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Sehingga dapat membantu meningkatkan kemajuan perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perbedaan kepuasan kerja karyawan di PTPN XII Glantangan Jember berdasarkan jenis kelamin?
2. Bagaimana perbedaan kepuasan kerja karyawan di PTPN XII Glantangan Jember berdasarkan pendidikan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan pendidikan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PTPN XII (persero) Glantangan Jember  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan ataupun masukan bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Bagi stakeholder hasil dari penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia.

## **1.5 Ruang lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini yaitu mencakup tentang kepuasan kerja, jenis kelamin dan pendidikan pada karyawan PTPN XII Glantangan jember

Variabel kepuasan kerja karyawan secara operasional diukur dengan menggunakan 6 indikator yang dikembangkan oleh Luthan, (1998:126) yaitu :

- (1) isi pekerjaan (*job conten*)
- (2) pembayaran upah (*salary and woges*)
- (3) promosi (*promotion*)
- (4) pengawasan kerja (*job supervision*)
- (5) kelompok kerja (*working group*), dan
- (6) kondisi kerja

Variabel Jenis Kelamin secara operasional diukur dengan menggunakan 2 indikator Santrock (2003) yaitu :

1. Pengaruh Biologis
2. Pengaruh Sosial

Variabel pendidikan secara operasional diukur dengan menggunakan 2 indikator UU SISDIKNAS No. 20 (2003) yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan kerja
2. Daya tangkap

