

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus mendorong peningkatan kinerja para karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien. Kinerja karyawan yang maksimal berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas perusahaan, daya saing, serta keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. PT Propan adalah perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak dalam industri manufaktur dan distribusi cat berkualitas tinggi. Didirikan dengan komitmen untuk menyediakan produk cat yang inovatif dan ramah lingkungan.

PT Propan telah mengukir namanya sebagai salah satu pemimpin pasar dalam sektor pemasok cat dan bahan bangunan. Perusahaan ini menawarkan beragam produk cat, termasuk cat untuk eksterior dan interior, cat industri, serta pelapis khusus yang memenuhi standar nasional maupun internasional. PT Propan tidak hanya berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pasar, tetapi juga memberikan perhatian khusus terhadap keberlanjutan lingkungan dengan memproduksi cat yang aman dan tidak berbahaya.

Inisiatif ini mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmennya terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia,

dengan melatih karyawannya untuk mencapai tingkat kompetensi yang tinggi dan mempromosikan budaya kerja yang positif.

Menurut Junaidin et al, (2015) “sumber energi manusia ialah aset organisasi yang sangat vital, sehingga kedudukan serta gunanya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain”. Dengan terdapatnya SDM yang baik industri bisa tumbuh serta sanggup bersaing dalam menjajaki pergantian era yang terdapat. Hingga dari itu dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan jadi aspek utama dalam memastikan keberhasilan sesuatu industri. Karyawan merupakan komponen penting dalam proses pencapaian misi dan visi suatu bisnis.

Salah satu perihai berarti yang sangat mempengaruhi terhadap kenaikan kinerja karyawan merupakan motivasi kerja yang kokoh serta area kerja yang aman. Ketika seseorang merasa termotivasi, maka ia akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, merasa puas dengan apa yang dikerjakan, dan pada akhirnya mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki minat atau semangat dalam bekerja, maka kepuasan kerjanya rendah dan kinerja yang dihasilkan cenderung tidak optimal (Rulianti et al , 2023).

Lingkungan kerja, sebagai bagian dari faktor eksternal, memiliki peran yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi dinamika dan arah pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas individu dalam membuat keputusan. Dan

lingkungan yang penuh tekanan, ketidakpastian, atau ketidaknyamanan dapat menghambat proses pengambilan keputusan (Hidayat et al., 2025).

Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang sangat penting dalam mencapai target dan visi organisasi. Untuk menjaga hasil kerja yang berkualitas, setiap karyawan perlu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai standar tersebut, dibutuhkan dukungan lingkungan kerja yang merangkul- lingkungan yang aman dan bebas dari gangguan akan membantu karyawan untuk mengeluarkan potensi mereka secara maksimal tanpa hambatan. (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh tingkat keahlian, pengalaman, dan kesungguhan yang dimiliki. Hasil kerja tersebut dievaluasi berdasarkan tolok ukur dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai standar penilaian kinerja yang objektif (Affandi et al 2023). Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga di sebabkan oleh berbagai hal seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, ketika seseorang termotivasi ntuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang

mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya (Dan et al., 2023), Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dinilai krusial dalam upaya meningkatkan antusiasme dan etos kerja karyawan

PT Propan, yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi cat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor industri, karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dalam hal target produksi, distribusi, maupun layanan pelanggan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan termotivasi secara optimal dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, karena hal tersebut berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Di samping motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif turut menjadi elemen penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang tidak mencukupi, beban kerja yang berat, atau kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, dapat menyebabkan stres yang berlebihan bagi para pegawai. Dengan demikian, menjamin karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung menjadi aspek krusial bagi keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta

dukungan dari atasan. Oleh sebab itu, di dalam lingkungan kerja yang kondusif dapat diwujudkan melalui kondisi fisik kantor seperti pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, dan faktor lainnya, yang mampu meningkatkan semangat kerja dan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Nurwati dalam Sedarmayanti (2001).

Suasana kerja yang nyaman, sehat, dan proporsional dapat membangun rasa aman serta mendorong terciptanya kenyamanan bagi para karyawan, sehingga mendorong keinginan untuk terus berkarya dan berkontribusi bagi perusahaan (Affandi & Atmaja, 2023). Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama yang lebih luas, yaitu pekerjaan itu sendiri dan konteks di sekitarnya. Pekerjaan mencakup berbagai karakteristik yang berbeda, termasuk cara pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Ini melibatkan aktivitas seperti pelatihan dalam melaksanakan tugas, pengendalian atas aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, perasaan pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan, variasi dalam jenis tugas yang dilakukan, serta nilai intrinsik yang melekat pada setiap tugas yang dikerjakan.

Kepuasan kerja juga diidentifikasi sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini (Lantara, 2019). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap keseluruhan seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh interaksi dengan kolega serta atasan, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, pencapaian standar kinerja, serta kondisi kerja yang sering kali tidak ideal, dan berbagai faktor lainnya. (Nabawi, 2019).

Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berkinerja lebih baik serta lebih terdorong untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja serta produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan serta motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi serta dihargai cenderung lebih produktif serta membagikan donasi yang lebih besar untuk bisnis (Motik et al., 2024).

Kepuasan kerja mencakup bermacam aspek, semacam kesejahteraan finansial, ikatan dengan rekan kerja serta atasan, peluang untuk tumbuh, dan penyeimbang antara kehidupan kerja serta kehidupan individu. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, maka mereka cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang bisa berakibat terhadap kinerja yang kurang sesuai, bahkan meningkatkan tingkat turnover dalam perusahaan.

Banyak sekali di era saat ini di dalam perusahaan beberapa karyawan mengalami penurunan semangat kerja yang dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, atau sistem insentif yang kurang menarik. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu,

alam bidang psikologi organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu tema penelitian yang paling sering diteliti dan mendapatkan perhatian besar (Mauli & Mukaram, 2016).

Hasilnya, perihal ini menampilkan betapa pentingnya kepuasan kerja dalam memoderasi ikatan antara kinerja karyawan, area kerja, serta motivasi. Bila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hingga mereka hendak lebih termotivasi buat bekerja dengan baik walaupun area kerja mempunyai tantangan tertentu. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka meskipun lingkungan kerja sudah baik dan terdapat dorongan motivasi, kinerja karyawan tetap berisiko mengalami penurunan.

Ikatan antara motivasi kerja, keadaan area kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan ialah topik berarti yang pantas buat ditelusuri lebih dalam. Secara universal, motivasi yang besar serta sokongan dari area kerja yang positif bisa tingkatkan kepuasan kerja, yang pada kesimpulannya berujung pada kenaikan kinerja karyawan. Tetapi, bila kepuasan kerja tidak terpenuhi, hingga kinerja karyawan berpotensi menyusut, walaupun mereka terletak di area kerja yang baik serta mempunyai motivasi yang kokoh.

PT Propan Surabaya sebagai perusahaan yang terus berkembang perlu memahami dinamika ini agar dapat merancang strategi yang sesuai dalam mengembangkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya tetap termotivasi dan puas dalam

bekerja. Hal tersebut secara langsung dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan

Seiring dengan berkembangnya perusahaan dan tuntutan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran karyawan sebagai ujung tombak operasional menjadi sangat krusial. Di PT Propan Raya Cabang Surabaya, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan pencapaian target perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan hasil observasi awal, terlihat bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif. Permasalahan ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak pimpinan, yang berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan.

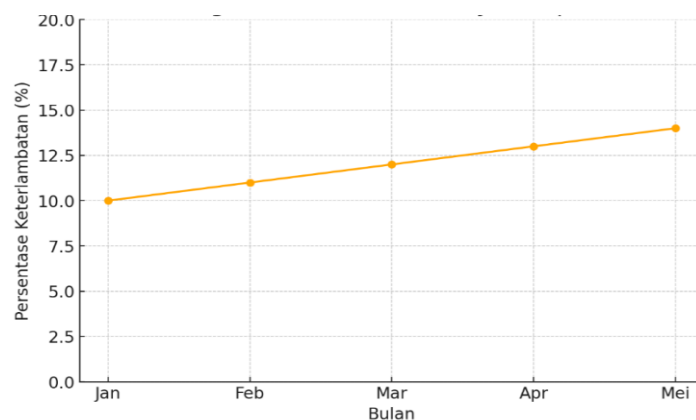
Hal tersebut tercermin dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti datang terlambat, yang menunjukkan lemahnya motivasi untuk mencapai kinerja secara optimal. Motivasi kerja yang rendah tidak hanya menurunkan antusiasme individu, tetapi juga berimplikasi pada produktivitas tim secara keseluruhan. Lingkungan kerja turut menjadi faktor signifikan yang memengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan.

Masih terdapat kekurangan dalam penyediaan fasilitas pendukung yang memadai, yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Keterbatasan fasilitas ini berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, di mana sebagian pegawai merasa hasil kerja

mereka tidak sesuai dengan harapan. Ketidakpuasan ini, jika terus berlangsung, berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, bahkan meningkatkan risiko turnover karyawan.

Melihat kondisi tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi peningkatan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Harapannya, peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka serta mendorong kemajuan perusahaan secara menyeluruh.

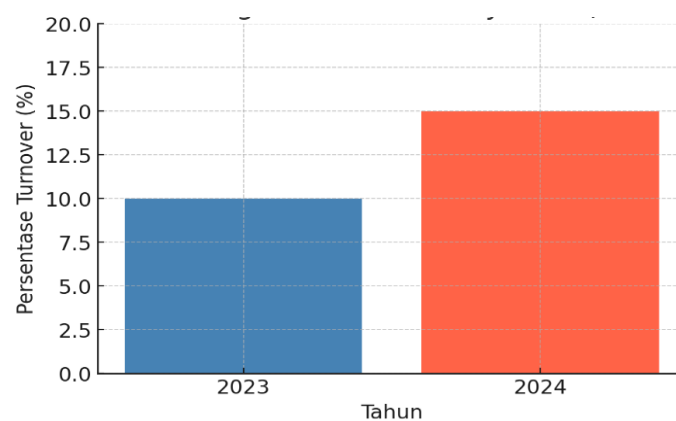
Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja karyawan terjadi di PT Propan Raya Cabang Surabaya dapat dilihat dari data yang diperoleh melalui hasil observasi dan dokumentasi perusahaan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut ini disajikan grafik yang menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan, tingkat turnover, dan hasil survei kepuasan kerja karyawan selama tahun 2023–2024.



Gambar 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan per Bulan (2024)

Sumber: PT. Propan Raya Icc Surabaya 2024

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat adanya peningkatan tingkat keterlambatan karyawan PT Propan Raya Cabang Surabaya sepanjang Januari hingga Mei 2024. Persentase keterlambatan yang awalnya sebesar 10% pada bulan Januari meningkat secara bertahap hingga mencapai 14% pada bulan Mei, dengan rata-rata keterlambatan sebesar 12% per bulan. Peningkatan ini mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja, yang dapat disebabkan oleh lemahnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

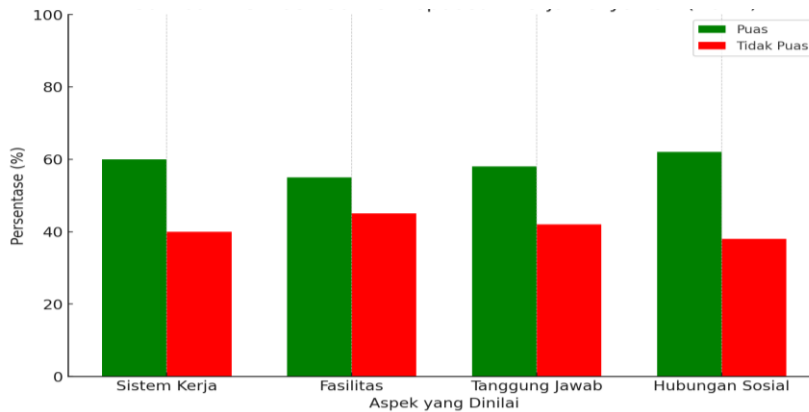


Gambar 1.2 Tingkat Turnover Karyawan (2023–2024)

Sumber: PT. Propan Raya Icc Surabaya 2024

Gambar 1.2 menunjukkan tingkat turnover karyawan PT Propan Raya Cabang Surabaya dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2023, tingkat turnover tercatat sebesar 10%, namun pada tahun 2024 meningkat menjadi 15%. Kenaikan ini mencerminkan adanya permasalahan internal yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. Tingginya angka turnover dapat menjadi sinyal bahwa banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap kondisi kerja yang ada.



Gambar 1.3 Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan (2024)

Sumber: PT. Propan Raya Icc Surabaya 2024

Berdasarkan hasil survei yang divisualisasikan dalam Gambar 1.3, aspek yang mendapat tingkat kepuasan paling rendah adalah fasilitas kerja, dengan hanya 55% karyawan yang menyatakan puas. Disusul oleh sistem kerja (60%) dan beban tanggung jawab (58%). Sementara itu, hubungan antar rekan kerja dan atasan memiliki tingkat kepuasan yang relatif lebih baik, yaitu sebesar 62%. Data ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta manajemen beban kerja perlu menjadi fokus utama dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerjanya di PT Propan Raya Cabang Surabaya. Semua data tersebut berdasarkan hasil observasi internal dan data perusahaan tahun 2024.

Pada penelitian Kurniawan, (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi

kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan lewat kepuasan kerja selaku variabel mediasi. Tidak hanya itu, area kerja pula mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, Hanafi & Yohana, (2017), mengemukakan kalau motivasi kerja mempunyai akibat positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempunyai akibat positif serta signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya itu, ikatan antara motivasi kerja serta kinerja karyawan ditemui dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan itu, tidak terdapat akibat langsung yang nampak dari aspek area kerja terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh area kerja. Perihal ini mengindikasikan kalau ikatan antara area kerja serta kinerja karyawan dimediasi secara positif oleh kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, peneliti berpendapat berguna guna melaksanakan studi ini guna menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja serta daerah kerja terhadap kinerja karyawan, dan guna mengetahui apakah kepuasan kerja berfungsi selaku variabel mediasi dalam jalinan tersebut di PT Propan Surabaya. Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat apakah hasil yang diperoleh sejalan atau berbeda dengan penelitian terdahulu. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta

meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong produktivitas dan efisiensi kerja karyawan secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian yang dikaji, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Propan secara langsung.
2. Penelitian ini untuk mengevaluasi apakah lingkungan kerja memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Propan.
3. Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Propan secara langsung.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi apakah motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja di PT. Propan.
5. Penelitian ini bertujuan guna meneliti apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung di PT. Propan.
6. Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Propan.
7. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Propan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, di antaranya:

1. Manfaat secara Teoritis

Riset ini diharapkan bisa memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menguasai gimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta motivasi, dengan kepuasan kerja selaku aspek mediasi. Penemuan dari riset ini pula bisa jadi panduan buat riset berikutnya menimpa variabel-variabel yang pengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi penulis

Dengan kepuasan kerja selaku variabel mediasi, riset ini menolong penulis buat memperoleh uraian yang lebih dalam menimpa manajemen sumber energi manusia, khususnya yang berkaitan dengan akibat dari area kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil riset ini diharapkan bisa memberikan wawasan bagi karyawan mengenai faktor-faktor yang mampu mendorong terciptanya tingkat kepuasan dan kinerja optimal di dalam konteks lingkungan kerja. Melalui rekomendasi yang peroleh dari riset ini, diharapkan perusahaan dapat membangun suasana kerja yang nyaman, memperkuat motivasi karyawan, dan memperhatikan aspek kesejahteraan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan apresiasi karyawan terhadap keberadaannya di perusahaan