

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan yang semakin maju dalam ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman saat ini, sumber daya manusia atau yang biasanya disingkat menjadi SDM adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam melaksanakan peran serta tanggung jawabnya sesuai tugas, pokok dan fungsi masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dikarenakan dalam bergerak untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat mengelola sistemnya, agar sistem ini berjalan sesuai yang diinginkan dan memerlukan beberapa aspek-aspek penting lainnya seperti pengembangan, motivasi dan pelatihan. Hal ini yang dapat menjadikan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satu indikator terpenting dalam mencapai keinginan atau tujuan perusahaan secara efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang khusus untuk mempelajari peranan dan hubungan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara terstruktur dan sesuai standar operasional perusahaan. Sehingga suatu perusahaan dapat melakukan kegiatannya sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perubahan suatu perusahaan dan perubahan lingkungan bisnis

yang sulit untuk diprediksi. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki kreatifitas, memiliki wawasan, dan juga pengetahuan yang luas.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek untuk meminimalisasi masalah-masalah yang terkait dalam perusahaan dan juga untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada untuk tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Persaingan bisnis pada saat ini sangatlah pesat, dengan adanya persaingan tersebut dapat mendorong suatu perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini.

Faktor-faktor ini yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan-pemenuhan kebutuhan baik yang berasal dari bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, papan, sandang serta lingkungan yang memadai) dan juga kebutuhan-kebutuhan yang bersifat internal (adanya keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karir yang sangat memuaskan). Disadari bahwasannya alasan utama seseorang untuk menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan-kebutuhan ekonominya dan juga untuk kebutuhan yang berprestasi untuk mendapatkan pengakuan-pengakuan dari masyarakat lainnya.

Dan pemberian motivasi terhadap karyawan masih terbilang kurang dan juga penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang berprestasi masih belum berkembang dengan baik, sehingga karyawan merasa bahwa kinerjanya tidak dihargai. Dengan adanya pemberian motivasi kerja eksternal dan internal maka akan semakin baik dan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja makin produktif. Produktivitas kerja tinggi, tingkat ongkos karyawan per unit dalam produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan-kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat berkembang demi memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan-kemampuan dan kompetensi-kompetensi individu adalah bagian-bagian terpenting dari upaya-upaya untuk pemberian pemenuhan kebutuhannya bagi karyawannya, terutama pada upaya-upaya untuk memupuk motivasi kerja karyawannya kearah produktivitas yang lebih tinggi, dengan adanya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang sangat sesuai dengan harapan-harapan karyawan, terutama pada imbalan finansial berupa gaji, bonus atas prestasi-prestasi kerja mereka yang dilakukan, maka untuk memungkinkan karyawan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan motivasi-motivasi kerja menurun karena karyawan tidak dapat mengerjakan orderan-orderan dalam tepat waktu, padahal perusahaan sudah memberikan tenggat waktu dalam untuk menyelesaikan pesanan-pesanan tersebut. Dengan hal ini karyawan sangat mengalami keterdesakan waktu. Kondisi diatas dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan untuk pencapaian kinerja. Dalam pencapaian-pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya motivasi dan rendahnya lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan data peneliti yang didapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwasannya tingkat ketidakhadiran karyawan akan semakin meningkat. Berikut adalah data-data ketidakhadiran karyawan dimulai dari Januari-Desember 2019.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Ben Santosa Kamal Periode Januari-Desember 2019

Bulan	Keterangan					Total
	Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Izin	Alpa	
Januari	139	-	-	1	-	140
Februari	133	5	2	-	-	140
Maret	135	3	2	-	-	140
April	120	12	3	5	-	140
Mei	133	2	3	2	-	140
Juni	120	13	4	3	-	140
Juli	134	4	2	-	-	140
Agustus	128	10	2	-	-	140
September	130	6	1	3	-	140
Oktober	129	9	2	-	-	140
November	124	11	2	3	-	140
Desember	126	10	1	3	-	140

Sumber: HRD PT. Ben Santosa Kamal, 2019

Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor-faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2010: 183) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja-pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dijalankannya. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak akan melaksanakan proses produksi didalam suatu perusahaan, namun didalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan-karyawan yang melaksanakan proses-proses produksi tersebut. Lingkungan kerja memberikan nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawannya.

Di lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan-hubungan kerja yang mengikat antara orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karenanya, hendak diusahakan untuk lingkungan kerja harus membaik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada diruangan maupun diluar lapangan pekerjaan mereka dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja pada PT. Ben Santosa Kamal sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah kebisingan dan kurangnya pencahayaan atau merasa gelap di tempat kerja yang membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dan mengganggu ketenangan para karyawan, lingkungan tempat kerja serta sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang memadai juga mempengaruhi dan menghambat pekerjaan para karyawan sehingga produksi yang dihasilkan tidak sesuai target, tersedianya fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga membuat pekerjaan para karyawan menghambat melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini menggambarkan kondisi lingkungan kerja pada PT. Ben Santosa Kamal kurang kondusif sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, sangat banyak cara yang harus dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam mencapai tujuan visi misi perusahaan. Salah satunya kinerja, pada uraian sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal masih belum optimal. Dikarenakan terdapat indikasi yang membuat belum optimalnya kinerja karyawan tersebut. Indikasi belum optimalnya kinerja tersebut salah

satunya terdapat pada permasalahan motivasi dan lingkungan kerja yang ada di PT. Ben Santosa Kamal kurang baik.

Masalah yang sering dihadapi oleh pimpinan PT. Ben Santosa Kamal adalah bagaimana cara yang paling terbaik untuk dapat menggerakkan juga meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sebaiknya, karena disetiap karyawan mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan berkeinginan yang berbeda. Sehingga pimpinan sebaiknya mengerti dan memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan para karyawannya yang ada dalam PT. Ben Santosa Kamal. Apabila kebutuhan-kebutuhan dan keinginan karyawan sudah terpenuhi, makanya karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih lagi termotivasi dan bersemangat dalam untuk bekerja sehingga karyawan memiliki kesanggupan atas tugas-tugas yang dibebankannya, kesanggupan-kesanggupan untuk bekerja sama yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam meralisasikan tujuan PT. Ben Santosa Kamal. Apabila kebutuhan-kebutuhan akan hal terpenuhi makanya akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terwujud, jika para karyawan mempunyai kemampuan-kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karenanya pimpinan sebaiknya harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kerja kepada para karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi tersebut

adalah adanya kurangnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan bagian HRD (Human Resource Development) PT. Ben Santosa Kamal yang dilakukan pada tanggal 9 November 2019 menyatakan bahwa pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal inilah dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Proyek PT. Ben Santosa Kamal Tahun 2017-2019

No	Tahun	Target Jumlah Kapal	Capaian
1.	2017	10	7
2.	2018	9	7
3.	2019	10	9

Sumber: PT. Ben Santosa Kamal

Berdasarkan Tabel 1.2 tampak bahwa pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Dapat dilihat pada tahun 2017 dan 2019 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal.

Salah satu contohnya dapat dilihat pada tahun 2017 karyawan hanya dapat menyelesaikan 7 kapal, sedangkan target harus diselesaikan sebanyak 10 kapal. Menurut hasil wawancara pada bagian HRD PT. Ben Santosa Kamal hal ini dikarenakan kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, tampak juga pada tanggung jawab karyawan kurang terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya. Terlihat pula saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa karyawan yang bersantai pada lingkungan kerjanya, tidak disiplin waktu, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sering tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja tergolong baik. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyempatkan untuk menyelesaikan

pekerjaan lainnya ketika waktu senggang adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan sekarang ini menuntut perusahaan harus bisa bertahan dari berkompetisi dengan perusahaan lain. salah satu yang harus ditempuh perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan dari manajemen sumber daya manusia (tenaga kerja), peralatan, modal, material, informasi dan waktu dalam menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor antara lain: lingkungan kerja, tingkat pendidikan, sikap kerja, waktu kerja, kepuasan kerja, kesehatan, sarana produksi dan lain-lain.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial. Menurut Luthans dalam Sutanto (2012: 123) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi serta lingkungan kerja dan rekan sekerja.

Kenyataan yang terjadi bahwa gaji dan lingkungan kerja merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang sampai saat ini masih menjadi topik menarik. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Gaji yang diterima setiap bulan

dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan.

Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja di PT. Ben Santosa kamal masih belum kondusif, kepuasan kerja yang terjadi dan dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT. Ben Santosa Kamal yaitu sering telat ketika perusahaan memberikan gaji kepada para karyawan dan juga terlihat perbedaan ketika untuk memberikan gaji ke karyawan entah dilihat dari jabatannya atau yang lainnya, dan tidak hanya itu karyawan merasa bahwa rekan kerja kurang saling perhatian artinya ketika salah satu karyawan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan lain kurang peka untuk saling membantu. Namun tidak hanya itu saja karyawan juga mengeluh tentang pekerjaan mereka yang tidak sesuai apa yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak personalia demi kelancaran dan keberlangsungan suatu perusahaan.

Apabila kebutuhan pokok sehari-hari secara wajar sudah terpenuhi, maka gaji tidak atau bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan di tempat kerja dapat menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. .

Berdasarkan latar belakang diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Ben Santosa Kamal)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal?
6. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ben Santosa Kamal?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ben Santosa Kamal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ben Santosa Kamal.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ben Santosa Kamal.
7. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ben Santosa Kamal.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Ben Santosa Kamal
 - a. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan organisasi atau instansi yang bersangkutan.
 - b. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah perkembangan atau kemajuan bagi perusahaan, khususnya untuk para karyawan.

c. Diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi instansi atau perusahaan sebagai salah satu bahan evaluasi atau sumber referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan melalui motivasi dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan kinerja yang baik, maka akan dapat mempengaruhi dengan cepat pada pencapaian tujuan suatu perusahaan baik secara efektif dan efisien.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atau wacana pengetahuan serta sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntunan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.

b. Selain itu, diharapkan menjadi bahan referensi atau pertimbangan dalam penelitian-penelitian pada pembahasan masalah yang hampir sama dan sama di masa akan datang.

3. Bagi Peneliti

a. Sebagai aplikasi atau bakat peneliti dalam menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh saat di perkuliahan terhadap dunia kerja sesungguhnya.

b. Diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.

4. Bagi Masyarakat/Pihak Lain

a. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- b. Menambah manfaat dan pengetahuan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyangkut penerapan teori-teori motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.
- c. Dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam melihat gambaran positif, pengetahuan, dan kesadaran akan pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- d. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dalam melaksanakan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja para karyawan.