

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek pelayanan, maupun aspek sumber daya manusia.

Suatu perusahaan yang baik dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan. Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para karyawan termasuk yang diutamakan sebagai aset perusahaan. Dalam hal ini motivasi yang kuat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasil penelitian Solihat (2010) menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi kerja dan

kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan aset, dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya dituntut untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010) bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja.

Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Sukmawati, *et al* (2011) Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalinnya harmonisasi dengan rekan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima (Badriah, 2015).

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Muslih, 2012). Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Obyek dari penelitian ini adalah PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya. Perusahaan ini bergerak di bidang minuman yang memiliki banyak varian rasa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2007 yang mempunyai visi menjadi perusahaan penyedia usaha waralaba terbaik di dunia yang berorientasi kepada pembangunan dan pertumbuhan ekonomi kerakyatan mandiri. Dengan visi tersebut, usaha anak bangsa menawarkan produk – produk yang unggul dan telah menerapkan standarisasi manajemen mutu ISO 9001:2008. Jumlah karyawan di perusahaan ini sebanyak 100 orang dari cabang Surabaya.

Menurut karyawan, perusahaan ini masih mengalami kinerja yang buruk seperti kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan menyebabkan beberapa informasi tidak tersampaikan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan ini perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya lebih meningkat lagi dan mencapai target.

Faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Berdasarkan pra-survei dan wawancara yang dilakukan terhadap 5 karyawan sebagai responden di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya menyatakan bahwa kurangnya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial. Kebutuhan fisiologis yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kurangnya fasilitas yang memadai seperti tidak adanya jam istirahat saat bekerja, tidak ada tunjangan uang makan, dan penempatan karyawan tidak disesuaikan dengan domisili sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Sedangkan kebutuhan Sosial yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan terutama mengenai jobdesk masing-masing karyawan menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Kemudian faktor lain yaitu berkaitan dengan ketidakadilan, dikarenakan perlakuan pada karyawan yang berada di outlet yang memiliki omset besar lebih diistimewakan dari pada karyawan yang berada di outlet yang memiliki omset kecil. Seharusnya karyawan yang berada di outlet yang memiliki omset kecil diberikan motivasi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Faktor yang kedua untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal – hal seperti perilaku orang – orang yang berada

dalam organisasi. Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada lingkungan kerja fisik. Proses kerja yang monoton membuat para karyawan merasa bosan dan mudah lelah sehingga menyebabkan semangat kerja menurun. Faktor lingkungan fisik seperti iklim kerja, kebisingan, maupun penerangan dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja. Berdasarkan dari hasil pra-survei yang dilakukan kepada 5 karyawan mengenai lingkungan kerja fisik yang berada di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya yaitu responden menyatakan bahwa lokasi penelitian diketahui belum pernah diadakan pengukuran lingkungan kerja fisik sehingga belum diketahui lingkungan kerja fisik tersebut sudah memenuhi standar atau belum. Namun dari hasil survei awal, peneliti menyimpulkan dari jawaban responden bahwa keadaan lingkungan fisik di perusahaan ini masih dibawah standar, misalnya iklim kerja yang panas dan tidak adanya hiburan musik saat bekerja, akan tetapi lingkungan fisik lain seperti kebisingan dan getaran dirasa sudah memenuhi standar.

Faktor ketiga yang menjadi alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil pra-survei yang dilakukan kepada 5 karyawan mengenai kepuasan kerja di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji:

- a. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 Upah Minimum Kabupaten (UMK) Surabaya sebesar 4.200.479,19 sedangkan gaji yg diterima oleh karyawan PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya dibawah UMK, sehingga kurangnya upah gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja karyawan dalam hal bekerja *full time*.
- b. Pemberian gaji masih sering ada keterlambatan

2. Insentif / Bonus:

- a. Komisi diberikan kepada karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan cepat dari target sebesar 10% dari hasil omset yang diterima setiap bulan tetapi masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan bonus sesuai dengan target penjualan
- b. Mendapatkan bonus akhir tahun tetapi masih terjadi keterlambatan dalam pemberian bonus

Dengan beberapa jawaban yang diperoleh dari hasil pra-survei yang dilakukan. Penulis dapat menyimpulkan bahwa ada yang perlu diperbaiki atau dikembangkan dari perusahaan ini mengenai pemberian motivasi, lingkungan kerja fisik serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator ”(Studi pada PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya?

3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya”.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya”.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Mampu memberikan informasi kepada perusahaan PT. Waralaba Anak Bangsa Surabaya sebagai masukan yang dapat dijadikan tolak ukur agar membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh peneliti yaitu dapat mengerti seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator.

3. Manfaat bagi pembaca

Agar pembaca dapat mengerti bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator.

4. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan dalam penelitian mengenai kinerja. Sehingga penelitian ini sedikit memiliki angin segar bagi penelitian selanjutnya yang bertemakan kinerja.