

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia (**Ronal & Hotlin, 2019**).

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti karyawan, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu mengoptimalkan dan meningkatkan keterkaitan karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan keterkaitan karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Dengan upaya meningkatkan keterkaitan karyawan hal ini akan berdampak baik bagi kemajuan sebuah perusahaan agar tetap eksis dalam menjalankan oprasionalnya hal ini sejalan dengan ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi seperti saat ini (**Sabrina, 2021**).

Sumber daya manusia (SDM) sebuah asset utama dalam organisasi karena yang menggerakkan sumber daya yang lain itu adalah manusia, perlu perlakuan

khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar mereka menjadi berkualitas dengan sumber daya yang berkualitas maka kinerjanya akan tinggi (**Akbar, 2018**).

Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientitas pada tugas dan pekerjaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu (**Sakban Sakban, Ifnaldi Nurmali, 2019**).

Peningkatan Kinerja karyawan dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta budaya organisasi. Kinerja Karyawan bagian yang sangat penting dan menarik karena karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka

keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja karyawan harus mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini (**Wijaya, 2018**).

Apabila kinerja karyawan menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. (**Adha et al., 2019**).

Kinerja memiliki perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (**Majid et al., 2021**).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan PT. Teluk Luas Padang yang merupakan perusahaan Crumb Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesia Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Tahapan produksi ini meliputi pencacahan dan pencampuran bahan baku, penggilingan, penimbangan, pengeringan kamar gantung, peremahan, pengeringan *continius dryer*, penimbangan dan pengempaan, pengemasan dan pengeringan.

Namun pada saat sekarang permasalahan-permasalahan yang terjadi pada suatu perusahaan PT Teluk Luas Padang ini dapat di lihat dari ketidakpuasan karyawan berupa keluhan-keluhan yang di alami oleh karyawan itu sendiri, seperti untuk mengerjakan tugas karyawan masih rendah karena tugas yang dijalankan ada yang tidak sesuai dengan kompensasinya. Selain itu belum adanya komitmen yang akan ditunjukkan karyawan juga menjadi penghambat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kondisi yang terjadi di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan tercemin dari kurangnya koordinasi antara sesama karyawan dalam hal ini, beberapa di antara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang menimbulkan masalah-masalah adalah pengawasan dari atas serta kesempatan untuk maju dan memberikan insentif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kurangnya kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dari Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2019-2021 di kantor tersebut.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja karyawan
PT.Teluk Luas Padang tahun 2019-2021

Tahun	Penilaian Kinerja						Jumlah
	A (istimewa)	%	B (baik)	%	C (cukup)	%	
2019	17 orang	12,78	110 orang	82,70	6 orang	4,51	133 Orang
2020	19 orang	14,49	109 orang	80,43	7 orang	5,07	135 Orang
2021	20 orang	15,32	110 orang	78,48	7 orang	6,19	137 Orang

Sumber PT.Teluk Luas Padang

Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari tabel 1.1 penilaian kinerja. Penilaian istimewa diberikan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi pekerjaan dan sesuai dengan standar perusahaan serta mendapat respon yang baik dari konsumen. Untuk penilaian baik diberikan kepada karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan penilaian cukup diberikan kepada karyawan yang penyelesaian pekerjaannya membutuhkan waktu lebih lama dari estimasi pekerjaannya.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PT. Teluk Luas Kota Padang pada tahun sebelumnya berada pada kondisi yang baik dengan nilai rata-rata 80,54%. Hal tersebut belum sesuai dengan harapan

perusahaan yaitu mayoritas karyawan 85% memiliki kinerja istimewa.

Dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu keyakinan diri, lingkungan kerja, penghargaan dari atasan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan (W. Astuti & Rahardjo, 2021). Untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di PT. Teluk Luas Padang maka dilakukan prasurvei dengan wawancara singkat untuk menanyakan tentang kinerja karyawan kepada beberapa karyawan yang ada dilokasi di PT. Teluk Luas Padang. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawannya

Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Realisasi %
Kinerja Karyawan		
Keyakinan diri	2	10%
Lingkungan kerja	4	20%
Penghargaan dari atasan	2	10%
Motivasi kerja	5	25%
Karakteristik pekerjaan	2	10%
Kepuasan kerja	5	25%

Sumber : Hasil wawancara pada 20 responden PT. Teluk Luas Padang

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil prasurvei diindikasikan Kinerja Karyawan di PT. Teluk luas Padang mayoritas menganggap bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja yang diindikasikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Yang mana salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (**Adha et al., 2019**).

Lingkungan kerja menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (**Lestari & Sudiro, 2020**).

Lingkungan kerja suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di

perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan **(Hasibuan & Bahri, 2018)**.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan **(Ardianti et al., 2018)**.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan (**Adha et al., 2019**).

Motivasi kerja suatu proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan berkelanjutan menuju tercapainya sesuatu tujuan. Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan itu andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (**Susanto, 2019**).

Kepuasan kerja salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan/organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji

atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan/pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (**Andayani, 2020**).

Kepuasan kerja suatu hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (**Saputra, 2021**).

Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa yang diterima. Kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja suatu masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (**Sausan et al., 2021**).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Afandi, 2018**) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja” menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Hustia, 2020**) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Simatupang et al., 2020**) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional kabupaten Karo” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (**Maswar et al., 2020**) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keberpengaruhan yang kuat, artinya semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Sementara itu penelitian yang dilakukan (**Fachreza et al., 2018**) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh” menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Teluk Luas Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja masih sangat tidak kondusif.
2. Kurang memadai fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan.
3. Belum sesuainya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.
4. Minimnya Motivasi kerja atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak PT.Teluk Luas Padang.
5. Kurangnya kesadaran karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan semangat.
6. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
7. Masih perlu ditingkatkan tanggung jawab karyawan di PT.Teluk Luas Padang dalam bekerja.
8. Masih Rendahnya Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas Padang Disebabkan Oleh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Yang Kurang Baik.
9. Masih Rendahnya kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Pada PT.Teluk Luas Padang.