

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka organisasi harus memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan memanfaatkan sebaik mungkin serta menjadikan karyawannya berkompeten pada bidangnya masing-masing dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktifitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki

kontribusi besar dalam kesuksesan dalam organisasi untuk perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih untuk organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Novrita, 2021). Menurut (Kurnia Dewi, 2020) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut (Hidayat, 2020) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan

yang menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Sedangkan menurut **(Joesyiana, 2021)** kinerja adalah gambaran mengenai pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

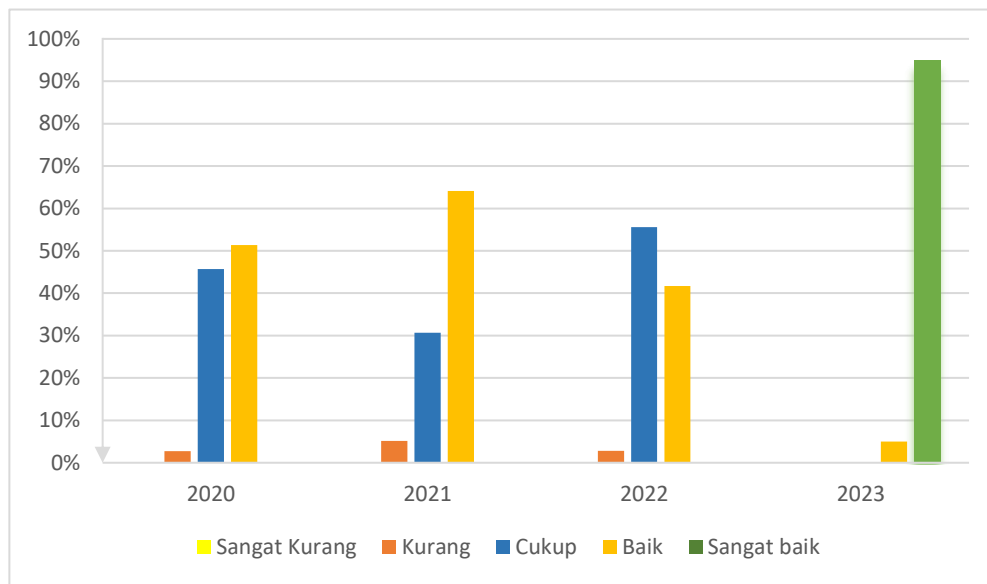
Menurut **(Dewi & Yuvika, 2022)** kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai seberapa baik atau seberapa efektif suatu individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Ini melibatkan evaluasi terhadap bagaimana seseorang atau sesuatu telah melakukan tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang diberikan, serta sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan harapan atau standar yang telah ditetapkan. Jadi kinerja adalah salah satu konsep penting dalam manajemen yang menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu. Secara umum, kinerja mengacu pada tingkat pencapaian terhadap standar atau target yang telah ditentukan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu. Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses kerja yang dilakukan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, dan kemampuan dalam memenuhi ekspektasi organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya lebih memperhatikan pada kinerja karyawannya, karena akan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja. Karyawan yang puas bekerja pastinya termotivasi dan semangat dalam bekerja dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja tentu tidak akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

PT Semen Padang yang bergerak pada industri manufaktur. PT Semen Padang merupakan anak PT Semen Indonesia, PT Semen Indonesia sendiri merupakan perusahaan yang dikelola oleh pemerintahan Indonesia dan memiliki anak perusahaan yaitu PT. Semen Gresik, PT Semen Padang, PT. Semen Tonasa, dan Thang Long Cement. PT Semen Padang merupakan pabrik semen tertua di Indonesia yang didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlandsch Indische Portland Cemen Maatschappi* (NV NIPCM). Pabrik mulai memproduksi pada tahun 1913 dengan kapasitas 22.900 ton per tahun, dan pernah mencapai produksi sebesar 170.000 ton pada tahun 1939 yang merupakan produksi tertinggi pada waktu itu.

Untuk objek penelitian ini penulis menfokuskan pada satu unit yaitu unit Inventory PT. Semen Padang, Inventory merupakan salah satu faktor penting di perusahaan, khususnya perusahaan manufaktur. Adanya persediaan dapat membantu serta mempermudah jalannya proses operasi di perusahaan. Namun, jika tidak ada persediaan, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan

masalah dalam menjalankan proses operasi perusahaan terutama dalam memenuhi permintaan konsumen. Dalam perusahaan manufaktur, terdapat 2 persediaan pada PT Semen Padang yaitu bahan baku dan bahan penunjang.



Sumber: Unit Inventory PT Semen padang

Gambar 1.1
Data Grafik Kinerja Unit Inventory PT Semen Padang

Berdasarkan Gambar 1.1 dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada unit inventory PT Semen Padang dari 2020-2023 mengalami fluktuasi dari 4 tahun terakhir. Pada tahun 2020 karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik sebesar 2,7% kemudian tahun 2021 sebesar 5,12% dan turun lagi 2,7% pada tahun 2022 kemudian mendapat nilai 0% pada tahun 2023. Karyawan yang mendapatkan nilai cukup baik pada tahun 2020 sebesar 45,66% kemudian turun pada tahun 2021 menjadi 30,70% dan pada tahun 2022 naik lagi sebesar 55,56% kemudian mendapat nilai 0% pada tahun 2023. Karyawan yang mendapat nilai

baik pada tahun 2020 sebesar 51,35% kemudian naik lagi pada tahun 2021 sebesar 64,10 dan turun lagi pada tahun 2022 sebesar 41,66% kemudian turun lagi tahun 2023 sebesar 5%. Kemudian mengalami peningkatan yang mendapat nilai sangat baik 2023 sebesar 95%. Sedangkan nilai sangat baik untuk tahun 2020-2022 sebesar 0%.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil kinerja yang kurang maksimum dan selalu berfluktuasi. Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada unit inventory PT Semen Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum optimal yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabil tingkat realisasi yang telah dicapai oleh unit inventory PT Semen Padang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal dan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang ada pada unit inventory PT Semen Padang terjadinya kinerja karyawan yang rendah dan belum mencapai target ini dibuktikan dengan capaian kinerja yang belum maksimal pada unit inventory PT Semen Padang dikarenakan ada sebagian pegawai yang kurang melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurang pengetahuan mengenai pekerjaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah

mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan peranan kinerja karyawannya didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia diperlukan dorongan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Menurut **(Isrial, 2020)** “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan **(Nurhalizah & Oktiani, 2024)**.

Menurut **(Sembiring, 2021)** Motivasi suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Menurut **(Dolly .P Sitanggang, 2021)** motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Jadi motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Ini merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, memuaskan kebutuhan, atau memenuhi keinginan.

Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja, dan motivasi ini dapat berhubungan oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya

adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di unit inventory PT Semen Padang bervariasi, dengan beberapa departemen yang memiliki fasilitas lengkap dan suasana kerja yang kondusif, sementara yang lain kurang memadai. Faktor-faktor seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan hubungan antar karyawan yang harmonis mempengaruhi kondisi lingkungan kerja.

Faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai (**Zhou, 2022**).

Menurut (**Jodie Firjatullah, 2023**) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (**Nurhandayani, 2022**) Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut **(Adha, 2022)** Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut **(Dolly .P Sitanggang, 2021)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri.

Jadi lingkungan kerja adalah konteks di mana individu bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, termasuk budaya organisasi, struktur organisasi, kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja individu di dalam organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya lebih memperhatikan pada kinerja karyawannya, karena akan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan hanya penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memainkan peran signifikan dalam mencapai produktivitas yang optimal di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja tentu tidak akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja secara umum adalah kondisi di mana individu merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk dengan lingkungan kerja, kompensasi, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Ini melibatkan persepsi positif individu terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberi mereka kepuasan, nilai, dan memenuhi kebutuhan.

Menurut **(Arianto & Septiani, 2021)** Kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan **(Jodie Firjatullah, 2023)** kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. **(Nurhandayani, 2022)**. Sedangkan menurut **(Handoko, 2020)** Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan **(Suryawan & Salsabilla, 2022)**.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada unit inventory PT Semen Padang mengungkapkan Karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih besar dalam pekerjaannya. Motivasi yang kuat ini sering kali didorong oleh penghargaan yang sesuai, insentif menarik, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Peningkatan motivasi ini secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas memadai, suasana kerja nyaman, dan hubungan interpersonal yang baik, juga sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan dan kinerja.

Kepuasan kerja yang tinggi menjadi jembatan yang memperkuat efek motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Meskipun motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, efek ini diperkuat melalui peningkatan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang optimal ditandai dengan produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang baik, dan pencapaian target yang konsisten. Kombinasi dari motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu meningkatkan program motivasi melalui

penghargaan, insentif, dan pengembangan karir, serta memperbaiki dan menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan memahami pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk Mengoptimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Unit Inventory PT Semen Padang"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang masih tergolong masih belum optimal pada Unit Inventory PT Semen Padang.
2. Motivasi yang lemah berdampak pada kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
3. Masih kurangnya motivasi dalam bekerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
4. Kurangnya tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang..
5. Masih kurangnya menciptakan lingkungan yang kondusif pada Unit Inventory PT Semen Padang.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak pada kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
7. Fasilitas yang di sediakan pemerintah belum memberikan efek yang baik untuk kinerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
8. Kepuasan kerja yang masih kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
9. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
10. Lemahnya kepuasan dalam bekerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis akan membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Unit Inventory PT Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Unit Inventory PT Semen Padang .
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang .
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang .
6. Bagaimana pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang .
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang dimiliki antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Unit Inventory PT Semen Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Inventory PT Semen Padang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Inventory PT Semen Padang .

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat tekuni serta memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa.

2. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dari data yang dikumpulkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Inventory PT Semen Padang.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi. Bagi penelitian lainnya, penelitian diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk diteliti lebih lanjut dalam menambah konsep teori yang berhubungan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia