

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern seperti sekarang ini sudah banyak pekerjaan-pekerjaan manusia yang digantikan oleh mesin. Dunia industri terus berkembang dengan diiringi oleh teknologi yang serba modern serta target produksi yang semakin meningkat, yang tentu saja memerlukan adanya mesin produksi yang optimal dan *spare part* mesin produksi yang siap pakai. Namun pada tahun dimana perusahaan CV. Kresno Bersaudara Engineering berdiri, mesin produksi umumnya masih merupakan produk impor, dengan ketersediaan mesin produksi yang kurang di Indonesia tentu saja mendorong para pengusaha untuk membeli mesin produksi impor tersebut. Mesin produksi impor memiliki kekurangan yaitu membutuhkan waktu yang lama dan mahal dalam proses perbaikannya. Berdasarkan permasalahan tersebut CV. Kresno Bersaudara Engineering memanfaatkan peluang usaha tersebut dengan membuka perusahaan yang mengacu pada teknologi dan kemampuan yang memadai guna memenuhi kebutuhan industri. CV. Kresno Bersaudara Engineering berdiri pada tanggal 20 oktober 2010, yang beralamat di Kp. Uwung Girang RT003 RW011 Kel. Uwung jaya Kec. Cibodas Kota Tangerang, Banten. Bidang usaha yang di jalankan adalah *industrial part, machining, piping, tank storage, fabrication, engineering design* dan jasa diberbagai bidang. Namun pada tanggal 16 maret 2016 perusahaan melakukan ekspansi dan membuat perusahaan baru lagi

yaitu PT. Kresno Bersaudara Engineering, guna memperluas jaringan dan memenuhi kebutuhan - kebutuhan industri yang semakin kompleks.

PT. Kresno Bersaudara Engineering memiliki visi dan misi untuk memberikan kepuasan kepada konsumen, membantu melancarkan proses produksi, menciptakan produk-produk berkualitas dan pengiriman tepat waktu serta meningkatkan SDM yang berkualitas. Pada penelitian kali ini peneliti memfokuskan penelitian kepada visi dan misi yang terakhir yaitu peningkatan SDM yang berkualitas, karena kinerja karyawan sangat berdampak terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

Perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik karena karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka tentu saja berdampak kepada kinerja karyawan yang nantinya menghasilkan karyawan dengan kinerja kurang optimal dengan tingkat kontribusi yang rendah dalam bekerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal dalam mengelola karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk dapat menjalankan visi dan misi dengan sukses, perusahaan perlu mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kinerja karyawan tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor, namun pada penelitian ini, peneliti fokus kepada faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini diberi judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja dalam PT. Kresno Bersaudara Engineering.

Setiap perusahaan memiliki penilaian tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan, begitu juga dengan perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering. Untuk mengetahui faktor penilaian tersebut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Kresno Bersaudara Engineering yaitu Mirawati yang bekerja pada divisi *finance* dan *accounting*. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali, dimana wawancara yang pertama dilaksanakan pada hari Sabtu, 29 Agustus 2020. Wawancara dilakukan dengan tatap muka secara langsung dengan tetap menjaga protokol kesehatan karena dilakukan dimasa pandemi covid. Wawancara ini dilakukan dengan Ibu Mirawati pada divisi *finance* dan *accounting*, dikarenakan pada PT. Kresno Bersaudara Engineering belum memiliki HRD, sehingga divisi *finance* dan *accounting* yang memiliki tugas untuk menangani kinerja seorang karyawan. Ibu Mirawati sendiri merupakan pemimpin dari divisi *finance* dan *accounting* yang telah bekerja selama lima tahun. PT. Kresno Bersaudara Engineering terdiri dari tiga gedung yang dibagi berdasarkan divisi yaitu *Office & Workshop Division*, *Construction Fabrication Division*, *CNC Division*. *Office Division* menangani mengenai keuangan perusahaan, kinerja karyawan, pembelian barang dari perusahaan lain, penjualan produk, dan masih banyak lagi. Selanjutnya *Workshop Division* merupakan divisi yang melakukan proses produksi *spare part* untuk truk dan mesin. Selanjutnya *CNC Division* menangani mengenai mesin *CNC Lathe Machine* dan *CNC Milling Machine*.

Selanjutnya *Contruction Fabrication Division* menangani mengenai proyek konstruksi yang dimiliki oleh perusahaan.

Berikut merupakan hasil wawancara peneliti dengan Mirawati yang bekerja pada divisi *finance* dan *accounting*.

Tabel 1.1 Tabel Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1)	Apakah ada karyawan yang pernah melakukan bolos atau tidak hadir dalam bekerja?	Kalau bolos kerja setiap bulannya pasti ada aja yang bolos, alasannya macam-macam ada yang bolos kerja bilanganya sakit padahal sebetulnya tidak sakit, ada juga yang bolos karna ada urusan diluar pekerjaan. Kalau setiap bulan yang bolos tidak banyak paling hanya satu dua tiga orangan yang bolos. Apabila ada karyawan yang melakukan bolos kerja maka akan diberikan Hukuman oleh perusahaan yaitu potong gaji.
2)	Apakah ada karyawan yang pernah telat datang untuk bekerja?	Telat datang sering dilakukan, persentasenya lebih banyak dari pada yang bolos kerja. Kalau telat datang biasanya ada yang kesiangan atau ada keperluan. Biasanya yang punya keperluan sehari sebelumnya sudah minta izin terlebih dahulu untuk telat datang. Kalau ada karyawan

		yang telat datang akan diberikan hukuman yaitu potong gaji.
3)	Penilaian kinerjanya berdasarkan apa?	Berdasarkan absen dan hasil kerja, kira-kira kerjanya benar atau tidak karna kalau salah materialnya harus ganti, kerjanya cepet atau engga.
4)	Apakah perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan? Motivasi apa yang diberikan oleh perusahaan?	Paling dikasih tau kalau kerjanya bagus dan rajin akan diberikan bonus

Sumber: PT. Kresno Bersaudara Engineering

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan beberapa faktor yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan yaitu absen, kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan hasil kerja. Sejalan dengan faktor tersebut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Diyanti et al (2017) juga menggunakan kehadiran sebagai salah satu indikator untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Wawancara kedua dilaksanakan pada tanggal 30 januari 2021, wawancara kedua ini dilaksanakan untuk menanyakan apakah faktor penilaian kinerja yang telah disampaikan pada tanggal 29 agustus 2020 tersebut telah memperhitungkan keseluruhan divisi atau belum, serta wawancara kedua ini juga dilakukan guna memenuhi data mengenai kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil

wawancara yang pertama tersebut, ibu Mirawati menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan berdasarkan absen dan hasil kerja, kira-kira kerjanya benar atau tidak karna kalau salah materialnya harus ganti, kerjanya cepet atau engga. Ibu Mirawati menyampaikan bahwa faktor yang telah disebutkan tersebut telah memperhitungkan keseluruhan divisi dalam perusahaan. Ibu Mirawati menyampaikan bahwa pada *office division* dinilai berdasarkan absen, hasil kerja serta kecepatan dalam bekerja. Selanjutnya dalam *Workshop Division*, *CNC Division*, dan *Contruction Fabrication Division* yang menjadi tolak ukur penilaian kerjanya adalah absen dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan, seberapa baik karyawan dalam menggunakan mesin yang ada, seberapa baik karyawan dalam menggunakan material yang ada, serta kecepatan dalam bekerja.

Untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan meningkat atau menurun, peneliti menggunakan salah satu faktor dari ketiga faktor tersebut, dikarenakan kebijakan dari perusahaan yang tidak mengizinkan peneliti untuk melihat data kinerja dari perusahaan, maupun data penikatan atau penurunan produktifitas, sehingga penelitian ini menggunakan data absen karyawan selama 4 bulan. Berikut merupakan analisi data absen pada *Office & Workshop Division*.

Tabel 1.2 data absen pada *Office & Workshop Division*

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah tanggal dalam 1 bulan	Efektifitas kerja (hari)	Tidak datang bekerja (hari)	Persentase hadir kerja (hari)	Persentase Tidak hadir (hari)
Februari	29	29	725	290	60%	40%
Juli	30	31	780	248	68%	32%
Agustus	31	31	713	301	58%	42%
September	31	30	806	184	77%	23%

Sumber: PT. Kresno Bersaudara Engineering

Data absen pada *Office & Workshop Division* tersebut menunjukkan adanya peningkatan pada bulan juli, dimana pada bulan februari tingkat kehadiran karyawan berjumlah 60% dari total keseluruhan hari kerja, selanjutnya pada bulan juli meningkat sebanyak 8%, dimana tingkat kehadiran pada bulan juli berjumlah 68% dari total keseluruhan hari kerja. Selanjutnya pada bulan agustus terjadi penurunan tingkat kehadiran yang dilakukan oleh karyawan karena karyawan yang masuk pada bulan agustus hanya sebanyak 58% dari keseluruhan hari kerja, dimana dapat dilihat dari bulan juli ke agustus terdapat penurunan sebanyak 10%. Selanjutnya pada bulan September tingkat kehadiran karyawan dapat dibilang meningkat dengan pesat karena tingkat kehadiran pada bulan September berjumlah 77% dari keseluruhan hari kerja, dimana dapat kita lihat dari bulan agustus ke September ini tingkat kehadiran karyawan meningkat sebanyak 19%.

Berikut merupakan analisis data absen pada *CNC Division*.

Tabel 1.3 data absen pada *CNC Division*

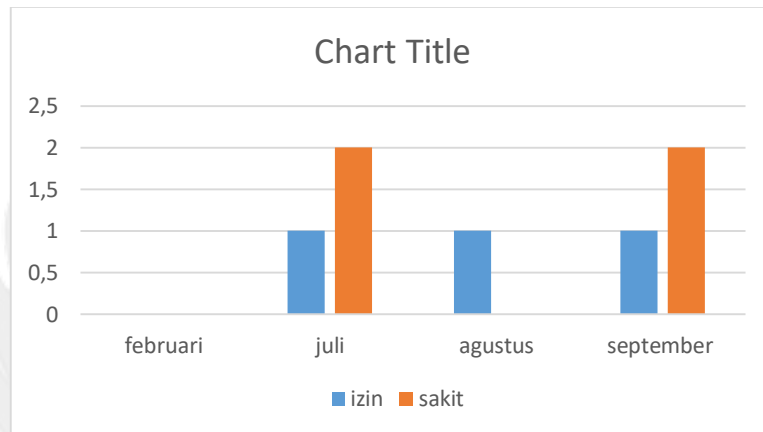
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah tanggal dalam 1 bulan	Efektifitas kerja (hari)	Tidak datang bekerja (hari)	Persentase hadir kerja (hari)	Persentase Tidak hadir (hari)
Februari	7	29	175	19	89%	11%
Juli	9	31	234	25	89%	11%
Agustus	9	31	207	31	85%	15%
September	9	30	234	14	94%	6%

Sumber: PT. Kresno Bersaudara Engineering

Data absen pada *CNC Division* tersebut menunjukkan adanya persamaan hasil tingkat kehadiran pada bulan februari dan bulan juli yaitu berjumlah 89% dari total keseluruhan hari kerja, namun pada bulan agustus tingkat kehadiran karyawan pada divisi ini mengalami penurunan dimana pada bulan agustus tingkah kehadiran karyawan menurun sebanyak 4% dari bulan sebelumnya, pada bulan agustus tingkat kehadiran karyawan berjumlah 85% dari total keseluruhan hari kerja. Namun pada bulan September tingkat kehadiran kembali meningkat dengan pesat dimana adanya peningkatan dalam tingkat kehadiran karyawan dari pada bulan sebelumnya, peningkatan tersebut mencapai 9% dari bulan sebelumnya. Dimana pada bulan September tingkah kehadiran karyawan berjumlah 94% dari keseluruhan hari kerja.



Berikut merupakan analisis data absen pada *Construction Fabrication Division*.



Gambar 1.1 data absen pada *Construction Fabrication Division*.

Sumber: PT. Kresno Bersaudara Engineering

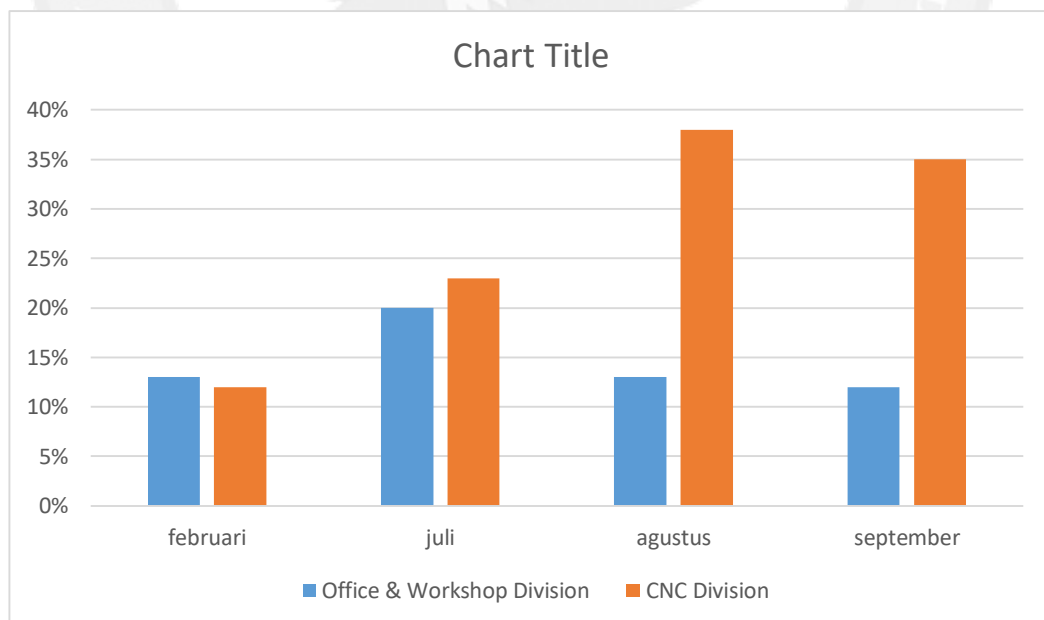
Berbeda dengan dua divisi sebelumnya yang dihitung berdasarkan keseluruhan jumlah hari kerja karyawan, namun pada divisi ini, analisis tidak dapat dilakukan dengan menghitung jumlah hari kerja seluruh karyawan, karena karyawan yang bekerja pada divisi ini memiliki hari kerja yang berbeda-beda, tergantung kapan kinerja karyawan tersebut dibutuhkan. Sehingga untuk mengukur naik atau turunnya kinerja karyawan pada divisi ini, peneliti menggunakan data izin dan sakit karyawan.

Dapat dilihat dari data tersebut pada bulan februari tidak ada karyawan yang izin dan sakit, selanjutnya pada bulan juli terdapat penurunan karena ada karyawan yang tidak datang untuk bekerja dikarenakan satu karyawan izin dan dua karyawan sakit. Selanjutnya pada bulan agustus kembali ada satu karyawan yang tidak masuk untuk bekerja karena izin, namun pada bulan agustus tidak ada karyawan yang sakit.

Selanjutnya pada bulan September terdapat penurunan kembali karena adanya satu karyawan yang tidak masuk karena izin dan terdapat dua karyawan yang sakit yang tentu saja berpengaruh kepada absen karyawan.

Berdasarkan penjelasan keseluruhan absen dari setiap divisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering masih meningkat dan menurun pada setiap bulannya.

Selanjutnya pada pertanyaan nomor dua, peneliti bertanya mengenai keterlambatan karyawan. Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti dari Mirawati, bahwa masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu ketika datang untuk bekerja. Berikut merupakan data keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan.



Gambar 1.2 data keterlambatan

Sumber: PT. Kresno Bersaudara Engineering

Dapat dilihat dari data tersebut tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan dapat terbilang tinggi bahkan pada bulan agustus tingkat keterlambatan pada CNC Division mencapai lebih dari 35% dari keseluruhan jumlah hari kerja. Selanjutnya pada bulan September tingkat keterlambatan pada CNC Division mencapai 35% dari keseluruhan hari kerja.

Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh peneliti menunjukkan adanya permasalahan dikarenakan masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja serta tingkat keterlambatan yang tinggi. Menurut Jhon Miner (sebagaimana dikutip dalam Edision et al., 2018) penilaian kinerja termasuk penggunaan waktu dalam kerja seperti ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, datang terlambat, serta seberapa banyak jam kerja yang hilang. Sejalan dengan pendapat tersebut menurut William, Castetter (sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2018a) menyatakan bahwa keterlambatan dan kehadiran merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah karyawan bekerja dengan efektif atau tidak. Apabila dilihat dari tingkat keterlambatan dan tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering menunjukkan adanya suatu permasalahan, dimana perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi bahkan hingga mencapai 35% pada divisi CNC pada bulan September dan agustus. Selain itu tingkat kehadiran karyawan pada PT. Kresno Bersaudara Engineering juga masih belum stabil, karena pada setiap bulannya terdapat peningkatan dan penurunan terhadap tingkat kehadiran karyawan. Apabila dilihat dari data absen dan keterlambatan, menunjukkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan masih belum efektif.

Selanjutnya tingkat ketidakhadiran yang tinggi serta tingkat keterlambatan yang tinggi juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2018) karyawan menunjukkan empat respon terhadap ketidakpuasan yang dialami, salah satunya yaitu *neglect* atau pengabaian, dimana seorang karyawan menunjukkan respon ketidak puasannya dengan melakukan absen, terlambat datang bekerja, serta banyak melakukan kesalahan dalam bekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan Keith Davis (sebagaimana dikutip dalam Sudaryo et al., 2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas ditunjukkan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dalam bekerja. Apabila dilihat dari data absen dan keterlambatan, dapat terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja dari karyawan PT. Kresno Bersaudara Engineering masih terbilang rendah. Padahal tingkat kepuasan kerja dapat berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Colquitt et al., (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan dan komitmen organisasi, karena ketika seorang karyawan merasa puas, maka karyawan dapat melakukan kinerjanya dengan lebih baik dan memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Hal tersebut menunjukkan belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan, oleh sebab itu perlu ada penelitian lebih lanjut mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian kali ini, peneliti menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering adalah belum tercapainya visi dan misi perusahaan untuk meningkatkan SDM yang berkualitas. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Kresno Bersaudara Engineering. Oleh sebab itu penelitian ini membahas mengenai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Faktor yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berikut merupakan dugaan-dugaan yang diteliti:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan membantu perusahaan PT. Kresno Bersaudara Engineering untuk menyelesaikan permasalahannya dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mensukseskan visi dan misi perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan menganalisis apakah motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang lebih baru lagi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan SDM yang berkualitas

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisikan latar belakang yang membahas mengenai permasalahan yang diteliti, dalam latar belakang terdapat pengenalan singkat mengenai perusahaan yang diteliti, data-data yang disajikan guna melihat permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yang diteliti. Selain itu pendahuluan juga berisikan rumusan masalah yang berisikan pertanyaan berupa dugaan sementara mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya pendahuluan juga berisikan mengenai tujuan serta manfaat penelitian serta ditutup oleh sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisikan teori-teori dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan internet. Teori pada tinjauan pustaka inilah yang digunakan sebagai landasan teori untuk memecahkan permasalahan penelitian. Tentu saja teori yang digunakan berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu tinjauan pustaka juga berisikan kerangka berpikir, hipotesis penelitian serta model penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan mengenai model penelitian apa yang digunakan, objek serta subjek yang digunakan, jumlah keseluruhan populasi dan jumlah sampel yang akan digunakan, instrument penelitian, terknik apa yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data, serta teknik analisi data yang digunakan.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisikan mengenai deskripsi hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan mengenai hasil penelitian yang merupakan jawaban dari hipotesis.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat digunakan oleh perusahaan dengan harapan kesimpulan dan saran yang diberikan oleh peneliti dapat bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan.