

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

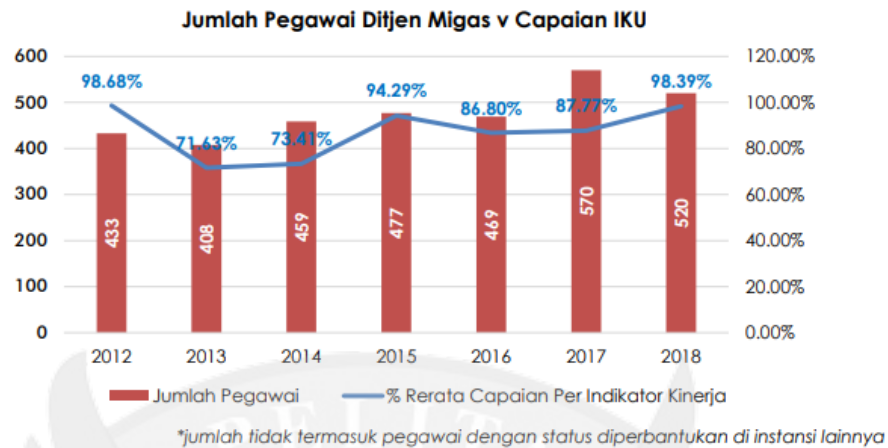
Ada banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang minyak dan gas serta berbagai jenis produk yang diluncurkan. Banyak upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan agar perusahaan tersebut dapat tumbuh dan berkembang mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang dilakukan manajemen ialah meningkatkan sumber daya yang mereka miliki agar hasil yang diproduksi oleh perusahaan mencapai hasil yang maksimal.

Manajemen perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik agar visi, misi dan nilai yang menjadi pedoman karyawan agar dapat bekerja dengan selaras sesuai dengan tujuan perusahaan karna kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri (Dewi et al., 2016).

Kinerja sering sekali dihubungkan dengan hasil yang dicapai karyawan didalam perusahaan seperti peningkatan penjualan setiap tahunnya, menggunakan hasil sebagai indikator utama penilaian kinerja akan menimbulkan potensi masalah yaitu: a) Karyawan berkontribusi

kepada perusahaan dengan cara melampaui garis akhir, dan mengevaluasi kinerja berdasarkan hasil akhir saja akan memberikan penjelasan yang kurang akurat mengenai tenaga kerja mana yang lebih berharga untuk perusahaan b) Usaha meningkatkan laba menyebabkan karyawan melanggar kebijakan dan peraturan yang akhirnya mengakibatkan denda secara hukum dan kehilangan pelanggan karena fokus manajer pada garis bawah menciptakan mentalitas garis bawah diantara karyawan, c) Kualitas produk, persaingan, peralatan, teknologi, batasan anggaran, rekan kerja dan supervisor dan yang lainnya menjadi faktor-faktor yang memengaruhi hasil dan diluar kendali karyawan, d) Umpan balik dari penilaian kinerja berdasarkan hasil tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan perilaku mereka (Colquitt et al, 2018).

Dalam penelitian sebelumnya, kepuasan dalam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian menunjukkan arah positif, yang berarti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja artinya kualitas kerja seseorang terjadi peningkatan (Tobing, 2009). Berikut data jumlah karyawan pegawai Ditjen Migas tahun 2018.



Gambar 1. 1 Indikator Kinerja Karyawan
 Sumber: LAKIN DITJEN MIGAS 2018

Tahun 2018 DITJEN MIGAS mengalami penurunan kuantitas karyawan dibandingkan tahun 2017 dan melakukan peningkatan kekuatan pegawai, sehingga efisiensi tenaga kerja terfokus pada kualitas tenaga kerja bukan kuantitasnya yang menghasilkan peningkatan kinerja (ESDM, 2018). Melihat gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dihasilkan dari kualitas karyawannya bukan banyaknya karyawan yang dimiliki. Perusahaan mempunyai struktur organisasi yang mempunyai bagian, tugas serta tanggungjawab sendiri dalam setiap pembagian, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai tanggungjawab pekerjaannya. Bagi beberapa karyawan tanggungjawab yang dikerjakan dianggap menjadi beban berat dan beban kerja yang diberikan harus dilaksanakan dengan optimal. Manajemen mengoptimalkan kinerja karyawan dan mempertahankan kredibilitas kinerja dengan pengalaman kepuasan kerja di tempat kerja

dengan kondisi nyaman, serta motivasi bekerja dirasakan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan karyawan dalam sebuah lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menentukan pelaksanaan beban kerjanya, memberikan beban psikologis dan juga jasmani mempengaruhi baik atau tidaknya terhadap kualitas kerja. Mutu strategi yang berkualitas dihasilkan dari pengenalan lingkungan kerja positif yang menghasilkan kualitas kerja yang baik (Semarang & Masuci, 2010). Berdasarkan peneliti lainnya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yaitu positif dan signifikan (Rasmuji & Putranti, 2017). Menurut (Marnis & Priyono, 2008), tiga kegiatan strategis manajemen SDM dalam memperbaiki kualitas kerja, lingkungan tempat kerja yaitu: a) Meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dengan cara menentukan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM. Melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas dapat memperbaiki kualitas lingkungan kerja. b) Melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas memperbaiki kualitas kerja. c) Memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja dengan cara memperbaiki kondisi fisik kerja.

Karyawan perusahaan bekerja menurut tanggungjawab deskripsi pekerjaan masing-masing, sehingga menjadikan tenaga kerja sebagai aset yang harus di *manage* dengan baik oleh pihak manajemen.

Perusahaan harus memahami dan mengelola potensi SDM yang mereka miliki. Karyawan berbeda dengan aset perusahaan lain seperti mesin. Aspek SDM menjadi perhatian pihak manajemen karna kualitas kerja tidak maksimal jika berfokus pada mesin. Hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan makhluk sosial yang mempunyai kehidupan sosial lainnya dan mempengaruhi kualitas perusahaan serta mempunyai rencana jenjang karir yang ingin dicapai. Manajemen dalam perusahaan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan tujuannya untuk mencapai target perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengatakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan guna memperoleh output yang maksimum dan mencapai tujuan yang ditentukan (Meirina, 2013). Memotivasi tenaga kerja staf maupun fungsional berdasarkan kebutuhan psikologinya : a) kesempatan menyelesaikan tugasnya, b) tugasnya nyakin dikerjakan, c) tugasnya sendiri bersempatan untuk diselesaikan, d) perolehan penghargaan dapat dirasakan, e) dari sekitarnya menerima pengakuan, f) memperoleh kenyamanan dan keamana saat bekerja (Marnis & Priyono, 2008). Karyawan yang termotivasi bekerja lebih produktif daripada karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja. Besaran gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, tidak adanya pengembangan karir kerja dan beban kerja harian menjadi keluhan dari beberapa karyawan (Colquitt, 2018). Motivasi karyawan dalam bekerja

ialah perolehan gaji lebih baik, selain itu ialah insentif yang diperoleh karna mencapai kualitas kerja. Merangsang karyawan dan mendorong produktivitas dapat dilakukan dengan memenuhi aspek diatas agar diperoleh kinerja optimum (Sinambela, 2006).

Penelitian ini dilakukan pada PT. ABC yang berlokasi di Jakarta, berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD pada tanggal 01 Februari 2021 tentang kinerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2020 dibandingkan dengan di tahun 2019, terjadi penurunan sebesar 5%, alasan penurunan ini merupakan salah satu dampak pandemic Covid yang terjadi.

Perusahaan menghadapi penurunan penjualan karna mobilitas tidak berjalan dengan normal seperti tahun lalu, sedangkan perusahaan tetap mendukung program Pemerintah BBM bersubsidi. Karyawan juga terpaksa bekerja dari rumah mengikuti protokol kesehatan yang dijalankan pemerintah dan akhirnya perusahaan menetapkan bekerja dari rumah dan kantor secara bergantian sesuai dengan jadwal yang ditentukan, hal ini juga mempengaruhi cara kerja karyawan dan tidak dipungkiri karyawan juga mengalami penyesuaian kerja kembali dan mempengaruhi kinerja tersebut.

Penurunan kinerja terjadi karna adanya pengaruh pandemic Covid, cara bekerja yang baru, beban pekerjaan yang bertambah dan terjadinya pengurangan bonus serta tunjangan karyawan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang dilakukan. Terkait

dengan variabel-variabel didalam penelitian ini terdapat *research gap* dari beberapa peneliti sebelumnya mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1.1 Research gap

No	Kesenjangan Penelitian	Hasil	Penelitian	Metode
1	Perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	tidak berpengaruh positif	Meirina, 2013	Regresi
		berpengaruh positif	Rahmatullah, 2012	Regresi
		tidak berpengaruh positif	Daniel, 2017	Regresi
		berpengaruh positif	Febrina, 2003	Regresi
		berpengaruh positif	Tomy & Hazmanan, 2018	SmartP LS
2	Perbedaan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	tidak berpengaruh positif	Meirina, 2013	Regresi
		berpengaruh positif	Aurelia, 2013	Regresi
		tidak berpengaruh positif	Linawati, 2011	Regresi
		berpengaruh positif	Tomy & Hazmanan, 2018	SmartP LS
		berpengaruh positif	Lucky, 2010	Regresi
3	Perbedaan hasil penelitian mengenai Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	berpengaruh positif	Aries, 2012	Regresi
		berpengaruh positif	Meirina, 2013	Regresi
		berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	Rismayadi & Maemunah, 2008	SmartP LS
		berpengaruh positif	Rahmatullah, 2012	Regresi

Kepuasan kerja dan motivasi dari hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahesa, 2010). Penelitian ini adaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Meirina (2013) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di divisi industrial dan energi PT Haskoning Indonesia”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi aktualisasi diri merupakan dimensi yang paling kuat hubungannya dalam kualitas kerja. Dengan meningkatkan aktualisasi diri karyawan maka akan diperoleh peningkatan kualitas kerja. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Sample yang digunakan pada penelitian ini adalah 114 diperoleh dari karyawan di Industrial dan Divisi Energi.

Berdasarkan latar belakang dan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang berbeda dan belum banyak penelitian dilakukan pada PT. ABC bisnis minyak dan gas maka perlu dilakukan penelitian yang bertujuan meneliti apakah baik parsial dan simultan terdapat hubungan kepuasan kerja (*job satisfaction*), lingkungan kerja (*work environment*), dan motivasi (*motivation*) dengan kinerja karyawan (*employee performance*).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC?
2. Apakah lingkungan kerja PT. ABC mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC?

4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ABC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas maka tujuannya sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC.
2. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC.
3. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan) pada PT. ABC.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ABC.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Penelitian bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya memahami lebih jauh mengenai kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kinerja dengan mengimplementasikan teknik penelitian menggunakan ilmu pengetahuan yang berasal dari teori yang telah dipelajari sebelumnya baik dari materi terkait maupun dari materi lainnya.
- 2) Bagi Perusahaan PT. ABC, diharapkan berkontribusi sebagai informasi mengenai topik kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi kemudian dapat dirumuskan suatu keputusan manajerial yang berguna bagi perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- 3) Manfaat bagi pihak lain, memberikan manfaat bagi pihak lain sebagai ilmu pengetahuan untuk membantu pengembangan wawasan mengenai dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan topik kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan sumber informasi untuk melakukan penulisan dan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian terbagi dari beberapa bab. Tiap bab membahas pokok-pokok permasalahan yang terperinci, yaitu:

BAB 1 Pendahuluan

Bab pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dalam bab ini mencakup teori terkait kepuasan kerja (*job satisfaction*), lingkungan kerja (*work*

environment) dan motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

BAB 3 Metode Penelitian

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan mencakup model penelitian, hipotesis penelitian, variabel penelitian, serta metode pengumpulan data.

BAB 4 Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

Menjelaskan kesimpulan penelitian dan menjadi acuan pada penelitian berikutnya.

