

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian yang menjelaskan kerangka kerja dari penelitian ini. Bab ini mencakup latar belakang masalah, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang menjadi tenaga kerja dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya dari tujuan organisasi. Tujuan ini tidak akan mungkin tercapai tanpa peran aktif para karyawan, tidak peduli seberapa canggih alat organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2020). Sumber daya manusia merupakan rancangan dalam sistem perusahaan untuk menentukan penggunaan bakat dan kemampuan secara efektif dan efisien (Mathis & Jackson, 2012). Manusia menjalankan organisasi. *Job performance* karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan.

*Job performance* adalah perilaku manusia dalam bermain peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk menghasilkan yang diinginkan tindakan dan hasil (Sukardi,

2020). *Job performance* individu karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Sukardi, 2020). Karena semakin tinggi *job performance* karyawan di perusahaan, keuntungan yang dicapai oleh perusahaan juga lebih tinggi (Bakri, 2018). *Job performance* adalah konsep universal yang efektivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi, dan bagian dari karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Lengkong et al., (2019) merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi seperti yang digariskan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PT Arta Boga Cemerlang Banten adalah perusahaan yang didistribusikan produk dari OT, diantaranya yaitu makanan, minuman, dan personal care. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Banten Lama KM 2.8, Ruko Alex no 1B - 3B, RT 001 RW 001, Kel. Unyur, Serang, Indonesia 42111. *Job performance* karyawan di PT Arta Boga Cemerlang Banten setelah dilakukan wawancara pada tanggal 7 November 2022 kepada Agung bagian HRD diketahui bahwa kondisi *job performance* karyawan masih kurang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil target dan realisasi pendapatan PT Arta Boga Cemerlang Banten dalam sembilan bulan terakhir adalah :

Tabel 1.1 Hasil Pendapatan PT Arta Boga Cemerlang Banten

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentase</b>
Januari	456.350.000	384.657.415	84,29%
Februari	452.560.000	363.677.216	80,36%
Maret	455.600.000	361.518.600	79,35%
April	451.732.000	330.577.478	73,18%
Mei	462.630.000	363.673.443	78,61%
Juni	453.240.000	358.739.460	79,15%
Juli	456.035.000	341.524.612	74,89%
Agt	475.400.000	361.779.400	76,10%
Sept	452.670.000	340.588.908	75,24%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pendapatan PT Arta Boga Cemerlang Banten selama 9 bulan terakhir mengalami fluktuasi yang cenderung tidak tercapai target. Permasalahan ini hanya berpengaruh ke perusahaan PT. XYZ lainnya di Indonesia di cabang ini saja. Kurang optimalnya *job performance* karyawan PT Arta Boga Cemerlang Banten berdampak pada realisasi pendapatan PT Arta Boga Cemerlang Banten yang cenderung tidak mencapai target penjualan. Oleh sebab itu PT Arta Boga Cemerlang Banten harus berupaya untuk meningkatkan *job performance* karyawan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan terkait dengan target dan realisasi kerja yang dilakukan (Supriyadi, 2021). Pencapaian kinerja wujudnya dari tercapainya target dan tersebut tentunya dapat dilihat dari pencapaian target kerja yang telah ditetapkan (Wirawan & Afani, 2018). Pada dasarnya setiap perusahaan berharap mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, namun dalam kenyataannya penjualan pada PT Arta Boga Cemerlang Banten belum bisa memenuhi target, dimana penurunan tersebut disebabkan oleh kinerja yang juga menurun. PT Arta Boga Cemerlang Banten

disini perlu upaya untuk mengetahui penyebab penjualan mengalami penurunan sehingga target penjualan belum bisa tercapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan belum tercapainya target penjualan, dampak belum tercapainya target penjualan terhadap kinerja, dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi belum tercapainya target penjualan pada PT Arta Boga Cemerlang Banten.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* adalah *work condition* (Sudibjo & Nasution, 2020). Menurut Armstrong dan Taylor (2020), dengan meningkatkan keterlibatan organisasi melalui lingkungan kerja maka mengembangkan budaya yang mendorong sikap positif untuk bekerja, meningkatkan minat dan kegembiraan dalam pekerjaan yang dilakukan orang, mengurangi stres, mengakui pentingnya interaksi sosial dan, yang terpenting, memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan karyawannya. Hal ini sering dilakukan dengan memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka sebab karyawan menghabiskan sebagian besar waktu hidup mereka di tempat kerja saat melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, lingkungan tempat kerja mempengaruhi keadaan kognitif dan emosional, konsentrasi, perilaku, tindakan, dan kemampuan mereka. Ini memainkan peran penting dalam keterlibatan karyawan serta dalam *job performance* mereka. Faktanya, lingkungan tempat kerja memiliki kontribusi besar bagi organisasi dalam mempertahankan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dan karenanya produktivitas organisasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi *job performance* pegawai adalah motivation kerja (Sudibjo & Nasution, 2020). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus mempunyai kemauan. Keterampilan tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Seseorang harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai tujuan. Jadi, meskipun dia memiliki motivation yang tinggi, seseorang dengan kemampuan yang rendah tidak dapat bekerja dengan baik dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seseorang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi motivationnya rendah bisa menghasilkan *job performance* yang rendah. Motivation menghasilkan *job performance* seseorang (Papilaya et al., 2019).

Faktor ketiga yang mempengaruhi *job performance* karyawan adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. *Job satisfaction* adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang merespon pekerjaannya (Margaretha, 2012). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja secara produktif sehingga lebih setia dengan pekerjaannya dan kecil kemungkinannya untuk berhenti. *Job satisfaction* merupakan hal yang kompleks dimana gabungan antara pekerjaan, rekan kerja dan karyawan itu sendiri yang bisa memunculkan rasa kepuasannya dalam bekerja (Kadek et al., 2015).

Berikut ini merupakan temuan yang didapat dari penelitian terdahulu yang mendukung data penelitian mengenai variabel dalam penelitian ini

Tabel 1.1 Temuan Kesenjangan Penelitian

No.	Kesenjangan (Gap)	Hasil	Penulis
1.	<i>Work condition</i> memiliki hubungan dengan <i>job performance</i> .	Signifikan positif	Hamid & Hassan (2015), Jayaweera (2015), Narasuci et al., (2018), Sihalohe & Siregar (2019), Prasetya (2014), Katini & Amelia (2019), Werdiasih dan Suwandana (2018), Kusumastuti et al., (2019), Putra (2018), Supit (2019)
2.	<i>Work condition</i> memiliki hubungan dengan <i>job performance</i> .	Signifikan negatif	Sabilalo et al. (2020), Safira & Rozak (2020) dan Sihotang (2020)
3.	<i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>work condition</i> dan <i>job performance</i>	Signifikan positif	Idris et al., (2020), Singgih et al., (2021) dan Sitanggang (2020), Gede & Gunaputra (2017), Olivia & Rozak (2021), Putri & Rambe (2022), Ayunasrah et al., (2022), Juwita (2017), Ende & Firdaus (2021) dan (Puspa et al., 2019)
4.	<i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>work condition</i> dan <i>job performance</i>	Tidak Signifikan	Sakti (2021)
5.	Motivation memoderasi hubungan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> .	Signifikan positif	Maryanto (2012), Prabowo & Lestari (2013) dan Praptiestrini, (2019), Prabowo & Lestari (2013), Majid et al., (2021) dan Fernando (2019)
6.	Motivation memoderasi hubungan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> .	Tidak Signifikan	Imanda et al., (2016)



Berdasarkan latar belakang di atas diketahui bahwa *job performance* pegawai memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan telah meningkatkan *job performance* karyawannya maka perusahaan lebih mudah mempengaruhi masyarakat dalam membeli produknya. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul Hubungan *Work Condition, Job Satisfaction, Motivation* Dan *Job Performance*.

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *work condition* berpengaruh positif terhadap *job performance* ?
2. Apakah *work condition* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* ?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* ?
4. Apakah *motivation* memoderasi *job satisfaction* dan *job performance* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *work condition* terhadap *job performance*
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *work condition* terhadap *job satisfaction*.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*.

4. Untuk mengetahui *motivation* memoderasi *job satisfaction* dan *job performance*.

#### **1.4 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini membahas *work condition*, *job satisfaction*, *motivation* dan *job performance*.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah perusahaan PT Arta Boga Cemerlang Banten.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait *work conditions*, *job satisfaction*, *motivation* dan *job performance*. Hal ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi penerapan *work conditions*, *job satisfaction*, *motivation*, dan *job performance*.

#### **1.6 Sistematika Penelitian**

Makalah penelitian ini terdiri dari kerangka sistematis yang dibagi menjadi lima bab. Berikut ini adalah penjelasan dari isi setiap bab



## A. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, penelitian tujuan, ruang lingkup penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematikanya penelitian

## B. BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua berisi teori mengenai masing-masing variabel dan korelasi variabel, kerangka konseptual dan hipotesis.

## C. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga akan memberikan metodologi penelitian yang digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antar variabel yang terdiri dari jenis penelitian, desain penelitian, dan metode pengumpulan data

## D. BAB IV ANALISIS DATA

Bab keempat terdiri dari hasil penelitian yang diikuti oleh pembahasan analisis penelitian. Bab ini menggunakan pemeriksaan statistic untuk menemukan korelasi hubungan antar variabel dalam hal riset. Hasil pembahasan akan memberikan jawaban atas penelitian pertanyaan dan memberikan kesimpulan penelitian

## e. BAB V PENUTUP

Bab kelima merupakan bab terakhir dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian.