

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan perlunya perusahaan menciptakan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan. Untuk itu perlu adanya efektif dan efisien yang diperhatikan agar dapat menghadapi persaingan yang cukup ketat pada masa sekarang ini.

Bidang partikelir atau bidang kayu adalah bidang PT Asia Mujur. Peranan penting dari kinerja karyawan di dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Survey yang dilakukan diperoleh bahwa tingkat tertib karyawan yang kurang terlaksana sehingga mencerminkan hasil pekerjaan yang kurang berkualitas.

Lingkungan kerja mempunyai peran dimana pada perusahaan ini kurang memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang kurang mendukung. Motivasi kerja pada perusahaan ini yang masih menurun terlihat dari tingkat penghargaan yang diberikan kurang menarik. Kepuasan kerja pada perusahaan ini juga menurun disebabkan oleh kurang puas dengan kompensasinya. Tingkat kepuasan kerja yang berbeda tetapi tercermin dari keluhan karyawan dan banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Mujur”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang terdapat waktu ini belum sanggup memenuhi baku kerja
2. Motivasi kerja karyawan masih kurang.
3. Lingkungan kerja yang terdapat belum mendukung
4. Kepuasan kerja para karyawan masih kurang.

1.1. Rumusan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka bisa dirumuskan masalah, yaitu

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT Asia Mujur
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT Asia Mujur
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Mujur

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTAsiaMujur
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTAsiaMujur
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT.Asia Mujur.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat diperoleh menurut hasil penelitian ini,yaitu:

1. Bagi PT. Asia Mujur. Melalui output penelitian ini PT.Asia Mujur bisa mengetahui seberapa besar dampak motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, sehingga menggunakan demikian PT. Asia Mujur bisa mempertinggi kinerja & memotivasi karyawannya untuk bisa menciptakan pribadi yang jauh lebih baik.
2. Bagi Penulis Melalui output penelitian ini penulis bisa mengetahui seberapa besar imbas motivasi, lingkungan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan dalam PT.Asia Mujur.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Mangkunegara, (2013:13), mengungkapkan kinerja individu merupakan output kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan baku kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh beberapa faktor misalnya kemampuan, motivasi, atribut individu, & lingkungan organisasi. Salah satu usaha yang bisa dilakukan organisasi buat menaikkan kinerja pegawai merupakan menggunakan menaruh motivasi kepada pegawai. Motivasi merupakan penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dalam tindakan.Sementara kualitas & kuantitas berbanding lurus dengan tindakan.

2.1.1.1. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2016:347), indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan menggunakan anugerah gaji yang layak kepada karyawan, anugerah bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan & keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya agunan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, iuran pertanggungan kesehatan & perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan menggunakan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan buat diterima dalam kelompok & kebutuhan buat mencintai & dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan, ditunjukkan menggunakan pengakuan dan penghargaan dari kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai sang karyawan lain & pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik & menantang, dimana karyawan tadi akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan & potensinya.

2.1.2. Teori lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sutrisno(2016:116) lingkungan kerja merupakan holistik wahana & prasarana kerja yang terdapat pada lebih kurang karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa menghipnotis aplikasi pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik & lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa supaya menaruh dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan

2.1.2.1. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011 : 183) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu mencakup penjelasan atau cahaya yang jelas. Suara yang nir bising & tenang, keamanan pada bekerja.
2. Hubungan menggunakan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan menggunakan rekan kerja yang serasi & tanpa terdapat saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang bisa menghipnotis karyawan permanen tinggal pada suatu organisasi merupakan adanya interaksi yang serasi diantara rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa alat-alat yang dipakai buat mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun nir baru adalah keliru satu penunjang proses kelancaran pada bekerja.

2.1.3. Teori kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Yusuf, (2015:279), kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau nir menyenangkan pada mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Hasibuan(2016;203), kepuasan kerja menjadi kunci dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksima.

2.1.3.1. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018:82), indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seorang apakah mempunyai elemen yang memuaskan.
- b. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seorang menjadi dampak berdasarkan aplikasi kerja apakah sinkron menggunakan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi. Kemungkinan seorang bisa berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini herbi terdapat tidaknya kesempatan buat memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- d. Pengawas. Seseorang yang senantiasa menaruh perintah atau petunjuk pada aplikasi kerja.
- e. Rekan kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi pada aplikasi pekerjaan. Seseorang bisa mencicipi rekan kerjanya sangat menyenangkan atau nir menyenangkan.

2.1.4. Kinerja karyawan

Fahmi, (2017:176), Kinerja merupakan output yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tadi bersifat profit oriented & non profit oriented yang didapatkan selama satu periode waktu.

2.1.4.1. Indikator

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja merupakan seberapa usaha seseorang pegawai bekerja pada satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dicermati menurut kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas merupakan seberapa jauh karyawan sanggup melakukan pekerjaannya dengan seksama atau nir ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan pencerahan akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

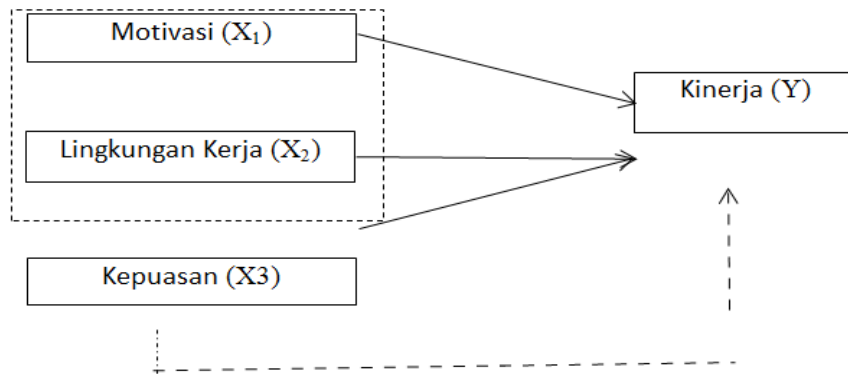
2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Ma'ruf (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar	Variabel dependen Kinerja Variabel independent Motivasi	Hasil penelitian memberitahukan motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar
2	Kartika Yuliantari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Variabel dependen Kinerja Variabel independent Lingkungan kerja	Hasil penelitian memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam LLDIKTI Wilayah III Jakarta
3	Iwan Kumia Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Variabel dependen Kinerja Variabel independent Kepuasan	Hasil penelitian memperlihatkan kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas
4	Yumi Meirina (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia	Variabel dependen Kinerja Variabel independent 1. Kepuasan 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi	Hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga nir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bekerja. Sementara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Haskoning Indonesia

2.6. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan uraian tersebut, maka dapat digambarkan juga kerangka konseptual bisa dicermati dalam Gambar 2.1.



2.7 Hipotesis

Sugiyono(2016:96),hipotesis adalah jawaban ad interim terhadap rumusan masalah penelitian.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT Asia Mujur

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.

H3 : Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT Asia Mujur

H4 : Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Mujur.