

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan melihat perkembangan zaman yang semakin maju di era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus terus berkembang menjadi asset yang diunggulkan dalam instansi. Keunggulan tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai meningkatnya prestasi kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam berjalannya suatu instansi dan juga menjadi salah satu factor yang terus-menerus dibahas. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sesuatu yang akan terus berkembang. Bisa dari kualitas atau kemampuan SDM itu sendiri. SDM ini nantinya dapat digunakan untuk mencapai tujuan maupun usaha yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas dalam organisasi yang memang ditujukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan melakukan retensi kepada karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam melakukan retensi karyawan yaitu terciptanya kinerja yang baik. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia

adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Perusahaan harus bisa mengatur serta memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya manusia yang tersedia untuk dapat berkembang. Agar perusahaan dapat berkembang dibutuhkan kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja lebih baik lagi. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Sebagai perusahaan yang berdiri di bidang logistik atau pengiriman barang lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam berbagai bidang, melainkan mempunyai bakat untuk mendukung kinerja dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. PT. Cipta Krida Bahari. Kami perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa logistik yang menyediakan berbagai layanan logistik khusus yang mencakup layanan logistik terpadu, manajemen Gudang, manajemen *shorebase*, logistik proyek, pengiriman industri dan logistik batubara. Menurut HRD pada PT. Cipta Krida Bahari mengidentifikasi terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT. Cipta Krida Bahari Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cipta Krida Bahari. Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pada PT. Cipta Krida Bahari. Hal ini diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan Prestasi Kerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan prestasi kerja karyawan, serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-

sama. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dalam organisasi. Disisi lain, suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan harus berjalan beriringan dengan kebutuhan diri dan kesejahteraan. Berikut data jasa *forwarding* dan jasa sewa Gudang pada PT. Cipta Krida Bahari pada bulan Januari – Juni 2022

Tabel 1.1

Data Penjualan Pada Bulan Januari – Juni 2022

Bulan	Jasa <i>Forwarding</i> (Per/unit)	%	Jasa Sewa Gudang (Per/unit)	%	Target Penjualan
Januari	45 unit	27%	55 unit	33%	60 unit/perbulan
Februari	55 unit	33%	58 unit	34,8%	
Maret	42 unit	25,2%	50 unit	30%	
April	40 unit	24%	49 unit	29,4%	
Mei	39 unit	23,4%	45 unit	27%	
Juni	35 unit	21%	40 unit	24%	

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa dari periode bulan Januari-Juni 2022 sewa *forwarding* dan sewa gudang tidak ada yang mencapai target perusahaan yaitu 60 unit perbulan. Selama 6 bulan dapat dilihat jasa yang banyak terjual sebanyak 58 unit atau 34,8%.Menurut HRD PT. Cipta Krida Bahari mengidentifikasi terjadinya penurunan prestasi karyawan yang terjadi terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT. Cipta Krida Bahari. Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di perusahaan

tersebut, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target di PT. Cipta Krida Bahari. Hal ini berkontribusi terhadap penurunan prestasi Kerja Karyawan.

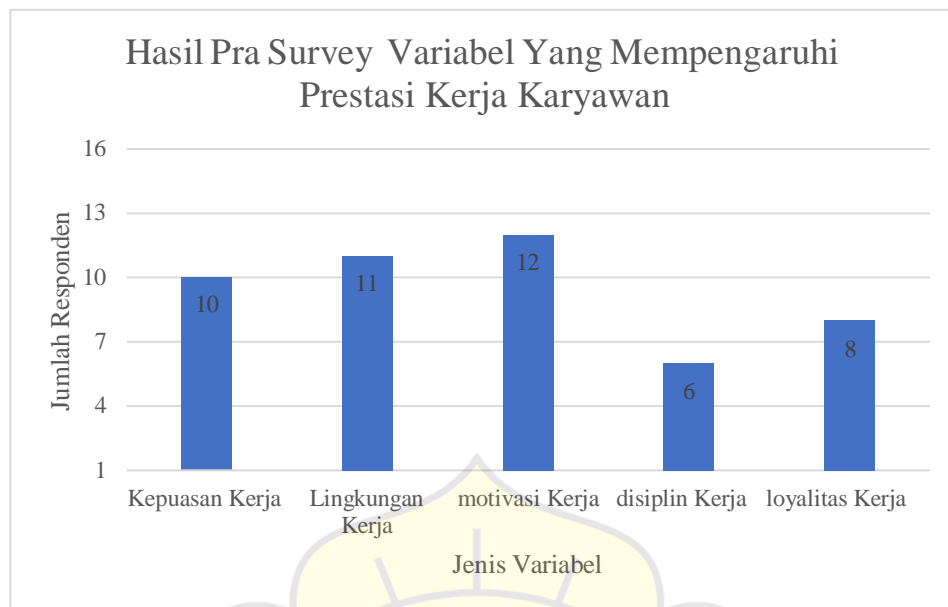
Dalam sebuah instansi prestasi kerja adalah suatu faktor yang akan mempengaruhi kualitas. Kualitas tersebut dapat terbentuk salah satunya oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik kepuasan karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Selain itu seorang karyawan menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terbentuknya kualitas, tetapi akan lebih baik apabila kepuasan kerja tersebut diimbangi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika lingkungan kerjanya nyaman dan fasilitas perusahaan yang memadai ataupun suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan

kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu keadaan secara fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, dan itu dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan demikian karyawan yang puas lebih menyukai situasi, daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Karena dari prestasi tersebut dapat menjadi penentu untuk kelanjutan pegawai tersebut di tempat ia bekerja. Tiap pegawai memiliki kemauan dan kemampuan berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan hasil prestasi tersebut tidak sama.

Selain penulis melakukan wawancara dengan pegawai pada PT. Cipta Krida Bahari, penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja yang diambil 20% dari 80 karyawan menjadi 16 karyawan, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap 16 karyawan sebagai responden. Hasil pengolahan data terhadap kuesioner yang diberikan kepada 16 karyawan responden pada PT. Cipta Krida Bahari tersebut dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :

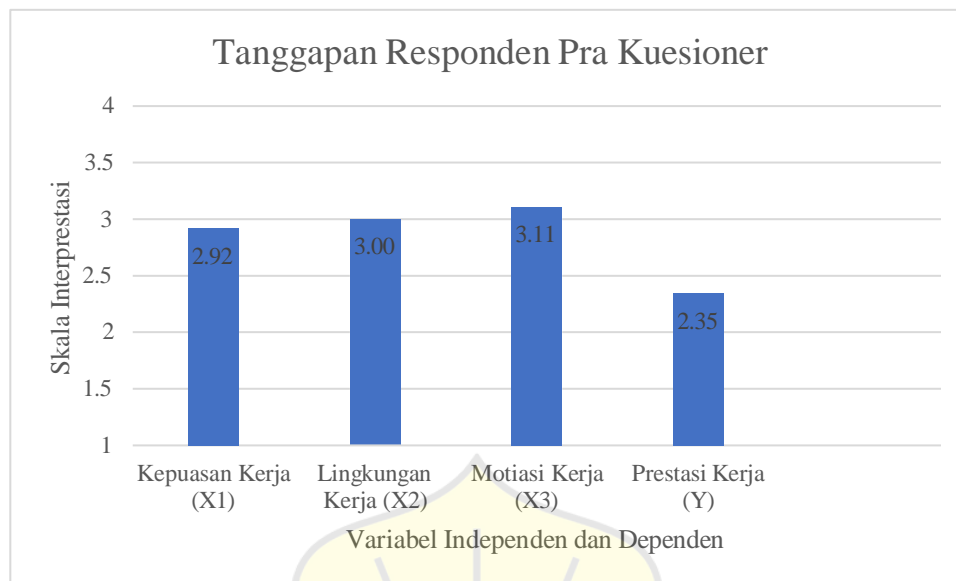


Sumber: Data diolah oleh penulis

Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden Pra Survei

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja di PT. Cipta Krida Bahari adalah Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 20% dari sampel karyawan, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Cipta Krida Bahari mengenai pengukuran Prestasi kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap 18 karyawan.



Sumber : Data diolah oleh penulis

Gambar 1.2

Tanggapan Responden Pra Kuesioner

Berdasarkan grafik gambar 1.2, dapat dijelaskan dengan mengacu tabel interpretasi 3.4 mengindikasikan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden sebesar 2,92 Untuk variabel kepuasan kerja yang artinya secara keseluruhan responden berada di dalam kepuasan kerja yang cukup puas. Selanjutnya untuk lingkungan kerja dengan rata-rata sebesar 3,00 yang artinya keseluruhan responden merasa bahwa lingkungan kerja yang terjadi cukup baik, begitupun kemudian variabel motivasi kerja dengan rata-rata sebesar 3,11 Yang artinya keseluruhan responden merasa bahwa motivasi terbilang sangat tinggi.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja meskipun motivasi kerja sangat tinggi. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Cipta Krida Bahari”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari sudah tinggi namun prestasi kerja karyawan nya masih rendah
2. Lingkungan kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari memiliki suasana cukup baik namun belum dapat mendorong Prestasi Kerja Karyawan
3. Motivasi kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari yang sangat tinggi namun pada prestasi kerja karyawan rendah.
4. Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cipta Krida Bahari terbilang sangat rendah yang diakibatkan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada di perusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi dalam pembahasan masalah agar menghasilkan suatu karya tulis yang sempurna dan tentunya lebih fokus untuk mendalami masalah. Penulis juga dalam mengangkat permasalahan yang ingin diteliti harus dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel hanya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Cipta Krida Bahari dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi PT. Cipta Krida Bahari

hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Cipta Krida Bahari mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya

yang berhubungan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan.

