

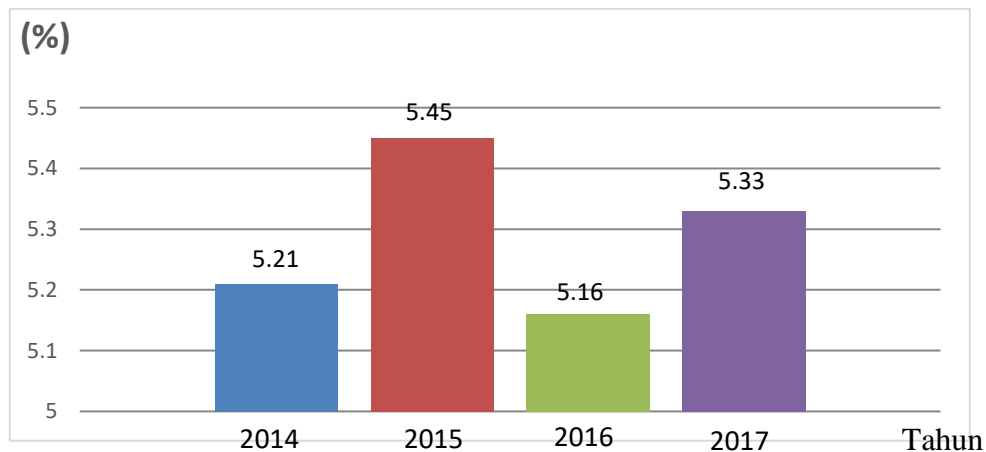
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era sekarang pasar global telah mengalami perkembangan yang sangat pesat terutama dinegara–Negara berkembang seperti Indonesia. Dengan adanya pasar global diharapkan perindustrian di Indonesia pada tahun 2018 akan meningkat dari segala sektor yang dapat berkontribusi dalam pencapaian target pertumbuhan industry yang bertujuan untuk memajukan perekonomian dan mensejahterakan masyarakat Indonesia khususnya. Hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memegang peranan penting guna mewujudkan pencapaian tujuan tersebut.

PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) merupakan salah satu dari anak perusahaan dari PT. Pertamina Hulu Energi (PHE), dimana PHE adalah bagian dari PT. Pertamina (Persero). PT Pertamina (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan milik negara yang ditugaskan melaksanakan pengusahaan migas mulai dari mengelola dan menghasilkan migas dari blok-blok migas di seluruh wilayah Indonesia, termasuk blok *West Madura Offshore*. Mengolahnya menjadi berbagai produk dan menyediakan serta melayani kebutuhan bahan bakar minyak dan gas di seluruh Indonesia. Sedangkan PHE WMO ditugaskan untuk melaksanakan pengusahaan migas mulai dari mengelola dan menghasilkan migas di Wilayah Lepas Pantai Barat Madura (*Block West Madura Offshore*).

Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Harsuko (2001;50) mendefinisikan kinerja adalah unsure pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, system kerja dan mekanis mekerja yang jelas. Berikut ini Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) yang dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1
Rata – rata Nilai Kinerja Karyawan
PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore*

Pada Gambar 1.1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan dari Tahun 2014 sampai 2017 rata - rata penilaian kinerja karyawan mengalami naik turun. Pada tahun 2017 menunjukkan bahwa penilain kinerja tersebut menurun, sedangkan nilai terendah pada tahun 2016. Sedangkan pada tahun 2014 rata-rata kinerja PT.

Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) sangat menurun sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2014 samapi 2017 PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) tiap tahun rata – rata kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) naik turun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) mengalami kurangnya pencapaian target dikinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011;11) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sika pemosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaaannya”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang merekaterima danjumlah yang merekayakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja di PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) adalah kondisi kerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut akan dipahami oleh karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) terhadap pekerjaan yang dilakukan Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan itu, maka karyawan yang melakukan pekerjaan dimana proses tersebut terjadi kesalahan kecil seperti salah input data akan mengakibatkan kerugian yang fatal bagi perusahaan sebagai salah

satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada suatu perusahaan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) menilai bahwa semakin lama karyawan itu bekerja diperusahaan itu, semakin baik kualitas karyawan tersebut dari segi kemampuan maupun segi kualitas. Sebab itu, maka sistem kompensasi yang diterapkan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) yaitu besar kecilnya kompensasi yang didapatkan tergantung pada kurun waktu kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Namun, perusahaan tidak sadar bahwa hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang mempunyai kemampuan lebih. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan maka perusahaan akan mengalami perputaran karyawan (*Turn Over*) yang cepat. Dengan Turn over yang cepat, disiplin kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Sementara motivasi menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) juga menghadapi masalah dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan. Dari hasil wawancara salah satu karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO)

mengatakan bahwa dalam setiap diri karyawan memiliki beberapa ciri motif bekerja yaitu ingin mendapatkan pujian dari atasan, mendapatkan gaji dan kompensasi yang tinggi, serta kondisi kerja yang menyenangkan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan ia bekerja, seiring dengan hal tersebut, karyawan diharapkan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009;21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil wawancara Sarana dan Prasaranadi PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) yang memiliki kondisi fisik Perusahaan yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada dimana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO) seperti hubungan antara rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh karyawan yang bertugas dibagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset

diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO)?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO). Khususnya didalam manajemen sumber daya manusia yang terkait mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).