

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Pasar jasa konstruksi di Indonesia pada tahun 2020 diperkirakan akan bertambah besar karena infrastruktur masih menjadi salah satu prioritas nasional dan rencana pemindahan Ibu Kota Negara ke Kalimantan Timur. Dukungan sistem rantai pasok konstruksi dengan memanfaatkan teknologi informasi sangat dibutuhkan guna mendukung efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan infrastruktur.

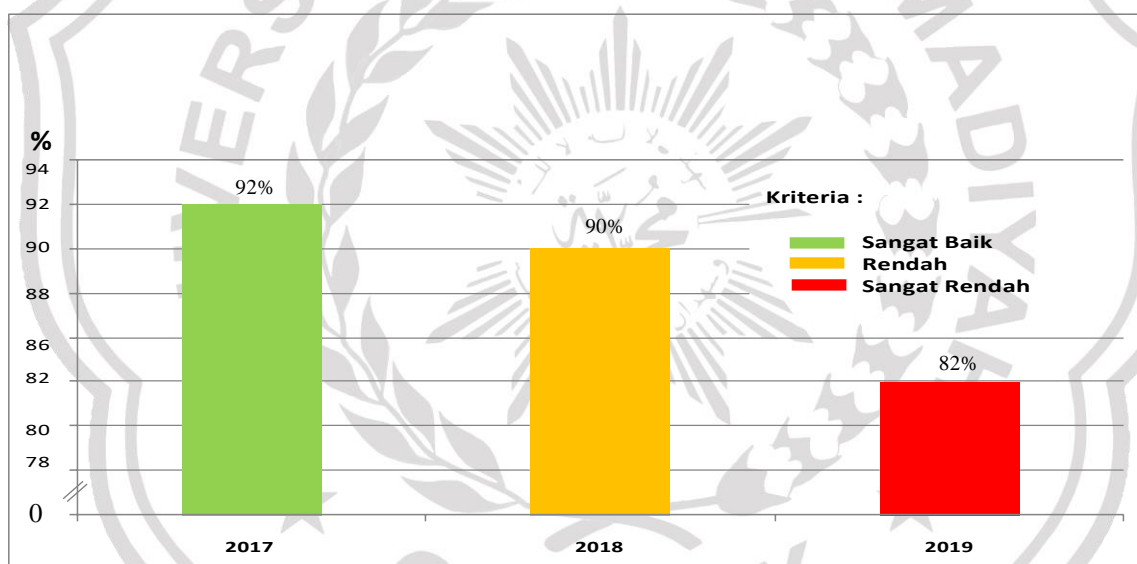
Menurut Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR Syarief Burhanuddin mengatakan, tantangan pembangunan infrastruktur di masa mendatang semakin meningkat. Apabila melihat APBN 2020, anggaran infrastruktur direncanakan mengalami peningkatan menjadi Rp. 419,2 triliun, atau meningkat 4,9% dari tahun sebelumnya. Ditambah lagi dengan adanya rencana pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) yang memerlukan total pembiayaan fisik mencapai Rp 466 triliun rupiah. Hal ini menunjukkan tingginya target dan capaian pembangunan infrastruktur pada tahun 2020-2024. (<https://www.pu.go.id>).

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri jasa konstruksi PT. Tiga Bintang Putra juga memiliki peluang yang besar dan persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan ini bertujuan memberikan jasa yang berkualitas kepada konsumen dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan ini maka diupayakan berbagai cara, salah satu diantaranya mengelolah sumber daya yang dimiliki yaitu sumber daya manusia agar lebih kompeten.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan sesungguhnya serta ketepatan waktu. Fenomena yang telah terjadi di lapangan kurang optimalnya penilaian kinerja karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.

Berdasarkan data laporan pada PT. Tiga Bintang Putra dapat dilihat dari naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2017-2019. Dalam faktor penilaian kinerja pada PT. Tiga Bintang Putra yang terdiri dari kesadaran akan sebuah tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi dalam bekerja, pengetahuan kerja, inovasi, serta kreativitas. Penilaian kinerja karyawan ditunjukkan pada gambar dbawah ini :



Sumber : PT. Tiga Bintang Putra

**Gambar 1.1**  
**Data Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan**  
**PT. Tiga Bintang Putra**

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat diketahui dari perkembangan kinerja karyawan PT. Tiga Bintang Putra pada tahun 2017-2019 kriteria penilaian kinerja tersebut menunjukkan penurunan pada penilaian kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2010:109) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi

adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, maka dari itu motivasi selalu menjadi faktor pendorong utama dalam perilaku seseorang (sutrisno.2016:109).

Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan dimana dalam manajemen motivasi hanya ditujukan kepada sumber daya manusia dengan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2013). Berdasarkan penjelasan dari salah satu Direktur utama untuk meningkatkan motivasi PT. Tiga Bintang Putra memberikan gaji dan bonus (*Reward*), untuk jaminan kesehatan karyawan PT. Tiga Bintang Putra mendapatkan jaminan kesehatan.

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi Target**

No.	Uraian	Aspek	
		Target (%)	Realisasi (%)
1	Pendapatan Usaha (2017)	95	90
2	Pendapatan Usaha (2018)	95	85
3	Pendapatan Usaha (2019)	95	70

Sumber : Internal PT. Tiga Bintang Putra (2020)

Berdasarkan pada tabel 1.1 data pencapaian target terjadi naik turunnya pencapaian target. pada tahun 2017 terjadi realisasi target pendapatan usaha 90% hampir mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 95% akan tetapi pada tahun 2018 realisasi target pendapatan usaha turun 5% menjadi 85% pada tahun 2019 realisasi target pendapatan usaha turun 15% menjadi 70%. Terindikasi turunnya pencapaian target pada tahun 2018 dan 2019.

Lingkungan kerja Menurut Susilaningih (2013:6) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik (Nitisemito,2013;28). Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Berikut adalah fasilitas lingkungan kerja fisik (sarana prasarana) yang tersedia pada PT. Tiga Bintang Putra Gresik.

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (Sarana dan Prasarana) yang Tersedia pada PT. Tiga Bintang Putra 2020**

No.	Lingkungan Fisik	Jumlah (Unit)	Layak Pakai (Unit)	Keterangan
1	Kendaraan (Mobil)	6	6	Baik
2	Komputer	17	15	2 unit rusak
3	Printer	16	15	1 unit rusak
4	Telepon	11	10	1 unit rusak
5	AC (air conditioner)	6	5	1 unit rusak
6	CCTV	2	2	Baik
7	Ruang pelayanan	1	1	Baik
8	Meja	19	18	1 meja rusak
9	Kursi	20	20	Baik
10	Kamar mandi	3	3	Baik

*Sumber : Internal PT. Tiga Bintang Putra (2020)*

Tabel 1.2 Diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja tentang lingkungan kerja fisik (sarana dan prasarana) di atas menjelaskan bahwa ada beberapa yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang efektivitasnya pekerjaan kantor karena kerusakan sarana dan prasarana pada PT. Tiga Bintang Putra pada perawatan Komputer yang terdapat

kerusakan sebanyak 2 unit dari total 17 unit komputer. dan kurang nyamannya suhu di ruangan kantor dikarenakan kerusakan 1 unit pendingin ruangan AC (*air conditioner*) dari total 6 unit pendingin ruangan AC (*air conditioner*), kerusakan pada 1 unit printer dari total 16 unit printer, kerusakan 1 unit telepon dari total 11 telepon, kerusakan meja meja dari total meja 19. hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Selain lingkungan kerja fisik sarana dan prasarana, lingkungan kerja perantara/umum juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Berikut ini Tabel 1.3 mengenai lingkungan kerja perantara/umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan pada PT. Tiga Bintang Putra.

**Tabel 1.3**  
**Lingkungan Kerja Perantara Atau Umum**  
**Pada PT Tiga Bintang Putra Tahun 2020**

No.	Lingkungan Perantara/ Umum	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Pencahayaan	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki Pencahayaan yang baik.	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki Pencahayaan yang baik.	Pencahayaan baik di ruang kantor dan ruang gedung cukup baik karena selain dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk dari luar cukup memadai.
2	Suhu	Suhu ruangan kantor tetap terjaga dan nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman karena ada 2 pendingin ruangan <i>air conditioner</i> (AC) yang rusak.
3	Keamanan	Selalu aman dan nyaman.	Selalu aman dan nyaman.	Cukup aman karena adanya <i>security</i> dan CCTV.
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising.	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu Karyawan dalam bekerja.

Sumber : Internal PT. Tiga Bintang Putra (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 lingkungan kerja perantara/umum di atas menjelaskan bahwa hanya ada beberapa yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang efektivitasnya

pekerjaan kantor karena kurang nyamannya suhu di ruangan kantor dikarenakan beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Selain motivasi, lingkungan kerja, Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi 2014:50). Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Selain motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya menurut Siagian (2015:295). suatu cara pandang seseorang mengenai pekerjaannya serta perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan untuk selanjutnya dengan segala kemampuan masing-masing yang dimiliki. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Bintang Putra”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka, rumusan masalah yang dapat dimunculkan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Motivasi Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Lingkungan Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Budaya Organisasi Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Kepuasan Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diperoleh dengan melakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran dan pemahaman mendalam bagi peneliti terkait dengan topik kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Gresik

Penelitian ini kiranya dapat memberikan manfaat berupa pengayaan literatur terkait

dengan topik yang diteliti.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, khususnya manajemen dalam hal ini sebagai dasar pertimbangan perumusan kebijakan dan tata kelola kinerja karyawan.

### b. Bagi karyawan

Bagi karyawan, Penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa wawasan tambahan media perbaikan kinerja. Selain itu, bagi karyawan penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk media pemahaman atau strategi perusahaan.

