

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi itu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, dimana dalam pengelolaan SDM tidak terlepas dari faktor - faktor karyawan yang dapat berprestasi sebaik mungkin dan bisa mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai aset utama organisasi dan mempunyai peran penting yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas di dalam sebuah organisasi.

Perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi, untuk menjadi semangat bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang kuat, karyawan akan bekerja lebih giat dalam mencapai target, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Gramitrama Jaya Steel terletak di kabupaten Gresik, perusahaan ini bergerak di bidang industri besi batangan dan baja tulangan, PT. Gramitrama Jaya Steel ini menjadi supplier untuk bahan konstruksi dan kebutuhan rumah tangga. Perusahaan memiliki tenaga kerja yang terbilang banyak manajemen harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

Perusahaan memiliki aset penting salah satunya karyawan, perusahaan akan susah berkembang atau mencapai target tanpa memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, apalagi perusahaan dalam bidang industri besi batangan dan

baja tulangan. Menurut Mangkunegara (2017:9) mendefinisikan 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 dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan 2016:94). Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum optimalnya penilaian kerja karyawan bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan bagian produksi secara konsisten selama periode bulan Januari - Maret. Hasil menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan setiap bulannya yang ditunjukkan sebagai berikut :

Bahwa menunjukkan Kinerja karyawan bagian produksi setiap bulannya pada bulan Januari sampai bulan Juni mengalami naik turun. Hal tersebut dapat dilihat dari bulan Januari sebesar 93,61% pada bulan Februari turun sebesar 91,99 % pada bulan dan Maret turun sebesar 90,59%.

Kinerja karyawan bagian produksi pada bulan Maret, April dan Mei tidak mencapai target hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengalami penurunan dan pada bulan Juni mengalami kenaikan kinerja. Berdasarkan wawancara yang mengatakan “Ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kendala yang dihadapi oleh karyawan yaitu pekerjaan yang dirasa sangat monoton, kesenjangan antar tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing TKA, beban

kerja yang diberikan dan senioritas di dalam lingkungan kerja, selama bulan Januari – Maret mengalami penurunan kinerja karyawan”.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek kerja dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam sutrisno, 2014;77). Menurut Hasibuan (2016;2013) Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa hal berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang harus diperhatikan yaitu masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai seperti tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

Menurut salah satu karyawan bagian produksi yang mengatakan “masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, bisa disebabkan oleh lingkungan yang kurang mendukung dan beberapa karyawan yang mangkir dari pekerjaan”. Adanya kejadian ini bahwa kinerja karyawan menjadi rendah.

Perusahaan seharusnya mengetahui apa yang dibutuhkan para karyawan dan apa keinginan yang membuat karyawan puas. Untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja, dan lingkungan kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, beban kerja, sarana dan prasarana, teknologi, pengembangan karier. Menurut Mangkunegara (2012: 49) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah : faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor organisasi dan faktor internal.

Baharudin dan Nur (2012:67) dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan wawancara yang menyatakan “bahwa PT. Gramitrama Jaya Steel memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi, jaminan kesehatan, bonus, isentif dan THR”. Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Nuraini (2013) mendefinisikan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Suyotno (2012:43) mendefnisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Berikut data lingkungan kerja :

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Bagian Produksi

NO	NAMA	KETERANGAN		
		Fasilitas	Bagus	Sesuai
1.	Pencahayaan	Ada	-	√
2.	Pewarnaan	Ada	-	√
3.	Ventilasi Udara	Ada	-	√
4.	Kebisingan	Ada	-	√
5.	Kebersihan	Ada	-	√
6.	Keamanan	Ada	√	-
7.	Toilet	Ada	-	√
8.	Perbaikan Fasilitas	Ada	-	√
9.	Fasilitas			
10.	a. Wifi	Ada	-	√
11.	b. Alat - Alat Kantor	Ada	-	√
12.	c. Peralatan Kantor	Ada	-	√

Sumber Data : Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.1 data lingkungan kerja bagian produksi ini sudah menyediakan fasilitas – fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pencahayaan yang sesuai, pewarnaan, memiliki alat-alat dan peralatan kantor yang lengkap, toilet ada di setiap tempat, dan keamanan yang ada cukup tinggi.

Menurut wawancara dari salah satu karyawan bagian produksi mengatakan “bahwa lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan masih terdapat miss comunication antara sesama rekan kerja atau atasan dengan bawahan, dan jika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah tidak layak pakai maka karyawan membeli dengan uang pribadi seperti sarung tangan yang digunakan itu tidak layak pakai atau sudah rusak, maka ini membuat karyawan menjadi kurang puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan”.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik,

langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Fajar, 2013: 49). PT. Gramitrama Jaya Steel memiliki lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan fisik dan non fisik.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferry et al., (2017) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marliani (2016) meneliti tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) tbk cabang karawang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja masih diperlukan adanya peningkatan motivasi, kepuasan kerja dengan memberikan stimuli kepada karyawan.

Penelitian ini berdasarkan fenomena manajemen dan adanya research gap antara penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji kembali konsep “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka untuk lebih lanjut penulis akan menguraikan tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel”**. Sehingga dalam penulisan ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.

1.4 Manfaat

Berdasarkan uraian tujuan penelitian tersebut, adapun manfaat dari penelitian ini adalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk

meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gramitrama Jaya Steel.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi yang dibuat perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Melalui Kepuasan Kerja.

