

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 ini telah menjadi pandemi global sejak tahun 2019, yang diketahui virus ini bermula dari Wuhan, China dan mulai menyebar ke seluruh negara. Di Indonesia sendiri sudah banyak sudah banyak yang terjangkit virus ini dan dengan adanya pandemi ini terdapat perubahan yang terjadi di segala aspek kehidupan manusia, salah satunya yaitu cara bekerja masyarakat yang menjadi terbatas terutama pada perusahaan dimana perusahaan mau tidak mau memberlakukan sebagian karyawannya dengan bekerja dari rumah supaya tidak banyak karyawan yang tertular.

Ini mengakibatkan sumber daya manusia di sebuah perusahaan berkurang padahal sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan sebagai pelaksanaan kegiatan operasional dari perusahaan. Di masa pandemi, perusahaan butuh akan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia baik dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi pandemi ini. Setiap perusahaan harus siap dan bisa beradaptasi agar tetap dapat bersaing sehingga mampu menyelesaikan semua tugas dan tantangannya di masa yang akan mendatang. Perusahaan juga berupaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia di semua bagian di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini yaitu karyawan di sebuah perusahaan, sumber daya manusia ini juga berperan aktif pada setiap aktivitas setiap perusahaan yaitu sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan yang tentunya akan mewujudkan tujuan dari perusahaan dan nantinya karyawan tersebut akan berusaha untuk bekerja dengan kecakapan yang mereka miliki supaya memenuhi kinerja yang diinginkan. Di masa pandemi ini, perusahaan dapat bertahan dan berkembang apabila mampu mengoperasikan seluruh bagian dan karyawannya secara efisien dan efektif walaupun dalam keadaan pandemi. Dalam mencapai penentuan tujuan oleh perusahaan, karyawan harus melaksanakannya agar

tujuan tersebut tercapai. Tetapi, karyawan merasa khawatir dengan adanya pandemi ini yang membuat mereka merasa performa dari kinerja mereka menjadi turun, sedangkan kinerja karyawan merupakan bagian penting untuk mendorong karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja merupakan tentang karyawan yang mengerjakan pekerjaan dan mengenai apa yang di kerjakan, bagaimana cara mereka mengerjakannya lalu mendapat hasil apa yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidak seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terlihat oleh perusahaan dari sistem penilaian kinerja. (Wahyuniardi & Nababan, 2018) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan adalah konsekuensi yang konkret, dapat diamati, dan dapat diukur dari pemikiran dan upaya karyawan untuk tugas yang dilakukannya. Salah satu dari banyak elemen yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Faktor yang di duga bisa memengaruhi kinerja dari karyawan adalah kepuasan kerja, jika karyawan menghasilkan output dari pekerjaan yang baik dan berdasarkan hal apa yang harus dikerjakan maka kepuasan karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika output tidak berhasil diselesaikan karyawan dari pekerjaannya maka karyawan akan merasa tidak puas dan dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut pun menurun. Kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan jika karyawan tersebut berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada penelitian (Rahmawani & Syahril, 2021) dengan variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini memberi bukti kepuasan individu karyawan akan berpengaruh pada kinerja individu karyawan menjadi perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan langsung dengan kondisi karyawan dan perusahaan, kepuasan dapat menunjukkan hasil dari pengalaman kerja apabila tingkatan kekecewaan karyawan tinggi di suatu perusahaan maka akan terdapat banyaknya karyawan yang kinerjanya menurun dalam melakukan pekerjaan. Berbeda halnya dengan penelitian (Fauzieq, 2021) dengan variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan dan stres kerja menandakan stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Selain kepuasan, faktor lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi kinerja mengingat sekarang ini merupakan masa pandemi, maka lingkungan kerja dapat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Miskiani & Bagia, 2021)

mengemukakan bahwa Lingkungan kerja ialah suatu hal di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kebahagiaan dan kinerja kerjanya, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian dari (Ferawati, 2017) tentang variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan menampilkan kedua variabel berpengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja karyawan positif maka kinerja karyawan juga akan positif. Berbeda halnya dengan penelitian (Basori et al., 2017) dengan variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, tetapi variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi ialah suatu dorongan yang paling vital dalam sebuah pencapaian kerja, tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal karena tidak adanya dorongan yang bersumber dari dalam individu itu sendiri. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan setiap karyawan memerlukan motivasi yang berasal dari dalam diri mereka supaya muncul rasa semangat untuk bekerja.

Pada penelitian (H. Sembiring, 2020) dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki hasil positif dan signifikan. Sedangkan Pada penelitian terdahulu dari (Diana & Abdullah, 2018) dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi pada variabel lingkungan kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Extrupack bergerak dalam bidang produksi kemasan tabung yang terbuat dari aluminium, saat ini berlokasi di Jl. Raya Bekasi, KM. 28,5 Bekasi Jawa Barat. Pada awal berdirinya PT. Extrupack hanya untuk memenuhi kebutuhan kemasan industri farmasi lokal dengan pelanggan pertama adalah Perusahaan Kalbe dan Perusahaan Kimia Farma milik pemerintah. PT. Extrupack sendiri memiliki dua buah model kemasan tube aluminium yang diproduksi yaitu *collapsible tube* dan *rigid tube*. Saat ini PT. Extrupack sudah mampu melayani kebutuhan dalam dan luar negeri dengan

memberikan jaminan mutu dan kualitas produk yang terbaik dan mampu bersaing dengan perusahaan luar dengan standar kualitas yang tinggi, dan mempertahankan keunggulan teknis serta pelayanan terbaik sehingga dapat bertahan selama bertahun-tahun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, maka dari itu pimpinan harus bisa menciptakan kondisi lingkungan yang baik supaya pimpinan dapat memberikan motivasi pada saat evaluasi dengan baik dan juga karyawan dapat merasakan kepuasan terhadap sistem, peraturan dan hasil kerjanya. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang kualitas kerja yang rendah seperti misalnya, karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses pemberian pendapat dan juga pada proses pengambilan keputusan, hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik dan terkadang terjadi kesalahpahaman antar karyawan dikarenakan sifat kurang peduli terhadap sesama karyawan, dimana permasalahan ini juga bisa mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan melihat hasil dari penelitian terdahulu tentang motivasi, lingkungan kerja dalam menentukan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“DAMPAK MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Extrupack?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Extrupack?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Extrupack?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada PT. Extrupack?

6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Extrupack?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja pada PT. Extrupack?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah di paparkan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain;

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Extrupack.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Extrupack.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack.
4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack.
5. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack.
6. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Extrupack.
7. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Extrupack

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari tujuan diatas, maka

1. Bagi Peneliti

Penulisan ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan data dan fakta yang ada.

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan masukan dalam mengelola karyawan yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar motivasi

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi untuk di teliti lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan peran serta terhadap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas maka penulis membatasi masalah hanya pada Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Extrupack.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Memaparkan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini terdapat hasil dan analisis pembahasan, deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Di dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil yang telah di teliti. Selanjutnya terdapat saran untuk dijadikan masukan kepada tempat yang telah di teliti sehingga terdapat perubahan untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat.