

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia sedang giat-giatnya melangsungkan kegiatan pembangunan di segala bidang guna dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, dimana salah satu bidang penting pemegang kunci dalam pembangunan Indonesia adalah sektor infrastruktur yang karenanya dapat mendorong pertumbuhan perekonomian bangsa untuk terwujudnya pembangunan nasional (Safina et al., 2024). Dalam pembangunan infrastruktur sendiri erat kaitannya dengan segala peralatan konstruksi yang berperan sama pentingnya dalam proses pembangunan infrastruktur. Untuk peralatan konstruksi sendiri dibagi menjadi tiga kategori, umumnya seperti alat berat, alat berat jalan, dan alat berat khusus. Dimana dalam setiap pengerjaannya industri yang bergerak di bidang konstruksi pastinya bergantung kepada alat-alat berat tersebut, termasuk memindahkan atau mengirim alat-alat berat tersebut ke titik lokasi konstruksi yang jaraknya tempuhnya cukup memakan waktu perjalanan.

Melihat dari keadaan tersebut, membuat terbukanya peluang usaha bagi perusahaan terutama dalam bidang jasa konstruksi untuk membantu dalam pengerjaan proyek konstruksi berupa penawaran layanan jasa transportasi darat alat-alat berat, seperti *Exsavator*, *Crane Crawler*, *Dump Truck HD*, Tiang Pancang, Besi Ulir, Betoneser, dan lainnya. Secara umum berdirinya suatu perusahaan adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai seperti apa yang ditentukan, termasuk halnya dalam perusahaan jasa transportasi alat berat. Berhasil atau tidaknya

perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya sebagai unsur pokok yang memiliki peran paling krusial dalam suatu perusahaan, maka demikian perusahaan harus memberikan perhatian lebih dalam pemberdayaan sumber daya manusia demi kelancaran dan stabilitas operasional gerak dalam perusahaan. Dilain sisi fungsi sosial baik internal maupun eksternal juga harus dijalankan oleh perusahaan untuk nantinya dapat menjamin kesejahteraan setiap karyawannya yang berdampak pada kelangsung hidup perusahaan (Basuki, 2023).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal tersebut adalah kepuasan kerja karyawan, sebagaimana merupakan bentuk ungkapan karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan sesama rekan pekerjaan (Herdiyanti et al., 2022). Sedangkan menurut (Marayasa et al., 2022) seseorang merasa puas dalam bekerja jika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan selama menjalani pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan bersifat subjektif, hal ini mengacu pada perbandingan terhadap apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan harapannya, keinginannya, pikirannya. Sejalan dengan dua definisi sebelumnya, (Safrizal, 2023) dalam bukunya yang berjudul Kepuasan Kerja, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah situasi dimana karyawan menyikapi pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan atau upah yang diterima karyawan, dan hal-hal lainnya yang menyangkut dalam faktor psikologis dan fisik.

Dampak yang ditimbulkan dalam diri karyawan jika tidak memiliki kepuasan kerja adalah kepuasan psikologis yang dapat menimbulkan perilaku-perilaku

negatif dan berujung pada rasa frustrasi, namun sebaliknya jika kepuasan kerja tercapai dalam diri karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, dan terus akan termotivasi. Motivasi juga termasuk faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sebagai bentuk dari perilaku karyawan itu sendiri dalam usahanya untuk memenuhi kebutuh-kebutuhan yang diinginkan (Mulia, 2021). Motivasi memiliki sifat sebagai pendorong untuk mengarahkan, mengarahkan, dan menggerakkan setiap potensi yang ada dalam diri karyawan ke arah tujuan tertentu. Manfaat dari diberikannya motivasi kepada karyawan dapat membuat mereka jauh lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Jaya Lestari Transindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi pengiriman barang-barang proyek dan alat-alat berat ke seluruh wilayah di Indonesia melalui jalur darat yang berpusat di kota Banjarmasin, dimana perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2017 silam. Selain sebagai penyedia jasa transportasi dan pengiriman barang dan alat berat, PT. Jaya Lestari Transindo juga menyediakan berbagai alat berat yang disewakan untuk menunjang pembangunan proyek-proyek dan melayani penjualan truck dengan kualitas yang prima. Banyak juga perusahaan-perusahaan ternama yang sudah sejak lama menjadi mitra bisnis dan mempercayakan segala urusan pengiriman barang konstruksi dan alat-alat berat untuk keperluan konstruksi mereka.

Dalam fokusnya sebagai perusahaan penyedia jasa di bidang transportasi pengiriman barang-barang proyek dan alat berat, berbagai macam jenis dari mulai alat berat, alat berat jalan, dan alat berat khusus yang biasa ditangani oleh PT. Jaya

Lestari Transindo adalah pengiriman Eksavator tipe PC 200 - PC 2000, Crane Crawler, Tiang Pancang, Besi Ulir, dan Betoneser, dimana seluruh alat-alat berat tersebut dikirim menggunakan truck berjenis Trailer Lowbed dan Trailer Flatbed. Melalui tahapan observasi langsung pada PT. Jaya Lestari Transindo, ditemukannya permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada setiap karyawan, yang menyangkut ke dalam aspek kepuasan kerja dan motivasi kerja sehingga berpengaruh pada produktivitas karyawan, data tersebut penulis kemas ulang ke dalam bentuk tabel dan diagram sebagai berikut ini :

Tabel 1. 1 Data Presentase Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Aspek	Masalah	Persentase Karyawan yang Terdampak (%)
Kompensasi	Insentif dianggap kurang memadai	60%
Komunikasi	Jarak dengan atasan dan antar karyawan	45%
Peluang Karir	Kurangnya promosi jabatan	50%
Reward/Penghargaan	Minimnya penghargaan atas dedikasi	40%
Gaya Kepemimpinan	Kurang inspiratif	55%
Partisipasi Karyawan	Minim kontribusi dalam keputusan	35%
Fleksibilitas Kerja	Jam kerja tidak fleksibel	70%

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui aspek kepuasan kerja karyawan di PT Jaya Lestari Transindo bahwa pemberian kompensasi gaji atau insentif dianggap kurang memadai dengan 60% karyawan merasa tidak puas, komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan dinilai kurang lancar yang dirasakan oleh 45% karyawan, dan kurangnya kesempatan untuk naik jabatan menjadi perhatian 50% karyawan. Sedangkan untuk aspek motivasi kerja, tidak berbeda jauh

presentase yang dirasakan oleh karyawan bahwa gaya kepemimpinan atasan dianggap kurang inspiratif dimana 55% karyawan merasakannya, sebanyak 35% karyawan juga merasa jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting, dan ketidakseimbangan seperti jam kerja yang tidak fleksibel memengaruhi 70% karyawan.

Pada aspek kepuasan kerja ditemukannya masalah yang menyangkut kompensasi atau insentif yang karyawan terima dirasa masih cukup kurang jika dibandingkan dengan kontribusi kerja karyawan, terdapat jarak antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan yang membuat komunikasi kurang efektif, belum adanya kesempatan atau peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir seperti promosi ke tingkat jabatan yang lebih tinggi, dan penerimaan *reward* atau penghargaan atas dedikasi kerja karyawan selama ini juga masih kurang.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Jaya Lestari Transindo, diketahui bahwa beberapa karyawan lebih termotivasi ketika mendapatkan apresiasi atas kinerja mereka, seperti bonus berdasarkan pencapaian atau penghargaan sebagai karyawan terbaik. Namun, terdapat pula tantangan yang menghambat motivasi kerja, seperti kurangnya dukungan dari atasan, ketidakjelasan dalam penetapan tujuan kerja, serta terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier. Karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilannya cenderung mengalami penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin dalam memberikan motivasi, menerapkan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan, serta menciptakan

lebih banyak peluang bagi karyawan untuk berkembang, sehingga motivasi kerja tetap terjaga dan produktivitas perusahaan semakin meningkat.

Keterhubungan antara kedua aspek dalam manajemen sumber daya manusia tersebut, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki kesinambungan dalam stabilitas produktivitas karyawan, dimana dalam hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif melalui produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat tercapai jika perusahaan melakukan upaya – upaya tertentu terhadap sumber daya manusianya, seperti pengembangan dalam program pelatihan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya pengembangan tertentu yang dilakukan tersebut memiliki maksud untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang produktif (Mahawati et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Jaya Lestari Transindo selama pra-survei, ditemukan adanya fenomena produktivitas karyawan yang berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan. Beberapa faktor yang menjadi kendala antara lain kurangnya keterampilan pada karyawan baru, ketidaktepatan waktu akibat masalah koordinasi, serta lingkungan kerja yang kurang tertata dengan baik, terutama di divisi mekanik dan teknisi alat berat. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas sering terjadi akibat minimnya komunikasi antar tim operasional. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan bagi karyawan, menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih ketat, serta memperbaiki koordinasi antar divisi guna memastikan produktivitas tetap optimal dan operasional berjalan lebih efektif.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Jasa Transportasi Darat Alat Berat PT. Jaya Lestari Transindo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang berikut adalah permasalahan permasalahan yang akan di bahas :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Jaya Lestari Transindo.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor Sumber Daya Manusia dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian sebelumnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bagian pembahasan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan

masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang.