

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Hamali, (2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau suatu penggerak dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain memotivasi karyawan untuk terus berkembang juga harus memperhatikan Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas yang berikan oleh atasan, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun Motivasi menurut Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada

allah setelah ibadah fardlu lainnya, dan bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam.

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim, bekerja dalam islam tidak hanya mengejar ” *bonus duniawi*” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Seperti yang terdapat dalam firman Allah dalam Al-Qur’an surat At-Taubah Ayat: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Sutrisno, (2019). Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi.

Kinerja adalah sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input) Nugroho, (2017). Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting dalam membentuk karakteristik pegawai karena mayoritas pegawai telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingan lebih tinggi.

PT. Nipsea Paint and Chemicals Indonesia didirikan sejak tahun 1881, Nippon Paint adalah perusahaan manufaktur cat pertama dan pelopor industri cat di Jepang, Nippon paint berkembang pesat ke negara-negara lainnya. Salah satunya Nipsea Paint and Chemicals Indonesia yang berdiri pada tahun 1969. Lalu melebarkan cabang di seluruh Indonesia, salah satunya cabang gudang di Yogyakarta. Perusahaan Nippon Paint identik dengan produk berkualitas tinggi dan terobosan yang inovatif, yang menjadikan Nippon Paint sebagai merek cat nomor satu di kawasan Asia Pasifik. Sejalan dengan komitmen Nippon Paint untuk menyediakan solusi cat dan pelapis yang total untuk konsumen Nippon Paint yang beragam, Nippon Paint menawarkan berbagai pilihan produk dan ribuan warna.

Sebagai pemimpin industri cat, Nippon Paint juga berkomitmen untuk memberikan kualitas terbaik melalui penelitian dan pengembangan di bawah quality control yang ketat. Nippon Paint bangga menjadi perusahaan cat terkemuka dalam memberikan solusi terdepan untuk memenuhi kebutuhan global yang senantiasa berubah dari waktu ke waktu. Nippon Paint berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas tinggi secara global. Upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Depot Yogyakarta sudah bagus, terlihat dari cara karyawan bekerja dan melayani pesanan konsumen dan melayani berbagai kebutuhan pelanggan.

Namun setelah dilakukan pengamatan secara lebih mendalam dengan bantuan seorang karyawan yang bekerja pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Depot Yogyakarta, terdapat beberapa kendala yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Yang nantinya kendala tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals. Sebagian karyawan telah melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti: Motivasi dalam perusahaan dapat terlihat dari kondisi pekerjaan yang terasa membosankan bagi karyawan, kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas belum maksimal.

Contoh: Kurangnya dorongan motivasi dari dalam diri karyawan karena kondisi pekerjaan yang membosankan bagi karyawan sehingga karyawan menjalankan tugas tidak maksimal. Lingkungan kerja, yang dirasa masih kurang aman bagi karyawan karena belum ada tenaga kerja satpam atau keamanan dalam gudang ini sehingga masih melibatkan karyawan untuk piket malam tidak sesuai dengan aturan kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan juga dirasa masih kurang baik, karena karyawan masih memiliki kebiasaan yang cenderung belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu seperti, keterlambatan karyawan pada saat mengantar barang pesanan, masih sering keliru dalam hal pencetakan surat jalan, sebagian karyawan saling menjatuhkan/ tidak bisa bekerja secara tim.

Dari uraian diatas, terlihat ada beberapa fenomena yang terjadi di PT. Nipsea Paint and Chemicals Depot Yogyakarta, permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya strategi pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dilakukan pada PT. Nippon Paint. Oleh karena itu perusahaan harus dapat membuat para karyawan termotivasi dalam bekerja dan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin agar kinerja karyawan semakin meningkat untuk memajukan perusahaan kedepannya, dalam hal ini menjadikan karyawan PT. Nippon Paint puas dengan kerjaan yang dia kerjakan, dan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Pada Kajian empiris tentang Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Iskandar & Sembada, (2012) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maramis, (2013) memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Kajian empiris tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yng diteliti oleh Iskandar & Sembada, (2012) memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pada penelitian Yasri Afni Can, (2016) memberi kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi variabel kepuasan kerja maka tidak ikut meningkatkan kinerja karyawan atau tidak berpengaruh.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka pembahas ini ditekankan pada:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji peranan mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini:

1. Manfaat untuk pengembangan teori
  - a. Memberikan kontribusi untuk mengembangkan teori dalam bidang manajemen SDM.
2. Manfaat bagi kepentingan praktis

- a. Menjadi evaluasi dan pertimbangan perusahaan yaitu pentingnya sebuah motivasi, lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, untuk meningkatkan motivasi, lingkungan kerja, meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja.