

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi yaitu pemikir, perencana, pelaku, pengendali aktivitas organisasi dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Melihat pentingnya manusia dalam organisasi maka dibutuhkan perhatian yang khusus dalam hal pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap tugas yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi merupakan perusahaan ritel berupa supermarket yang menjual berbagai macam produk makanan dan juga produk non-makanan dengan sistem pelayanan konsumen melayani diri sendiri (*Self Service*). Produk yang dijual bervariasi mulai dari buah, sayur, daging hingga makanan kaleng dan juga produk non-makanan mulai dari kebutuhan pribadi, kebutuhan rumah tangga, sampai peralatan kantor. Perusahaan sudah berdiri sejak tahun 2006, dan hingga saat ini telah memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 150 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dan bagaimana kepemimpinan memoderasi pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang menjadi faktor utama keberhasilan organisasi [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [1]. Motivasi kerja sangat menentukan karyawan dalam bekerja, dengan

pemberian motivasi yang baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan [2].

Berdasarkan wawancara dengan Manajer *Human Resource Department* (HRD), diketahui bahwa PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi telah berupaya memberikan motivasi berupa penghargaan bagi karyawan terbaik setiap tahun. Indikator karyawan terbaik dinilai dari aspek kehadiran, kedisiplinan, kejujuran, etika, inisiatif dan hubungan dengan rekan kerja. Meskipun kehadiran termasuk salah satu indikator terbaik, masih terdapat karyawan yang terlambat dan absen yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Absen dan Keterlambatan Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	
		ABSEN	TERLAMBAT
1	2013	28	55
2	2014	35	59
3	2015	29	65
4	2016	31	61
5	2017	25	70
Rata-Rata		29.6	62

Sumber : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, (2013-2017)

Hasil wawancara studi pendahuluan variabel motivasi terhadap lima orang karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi menunjukkan bahwa karyawan lebih mengutamakan kenaikan gaji dan promosi jabatan dibandingkan penghargaan bagi karyawan terbaik yang diberikan perusahaan setiap tahun.

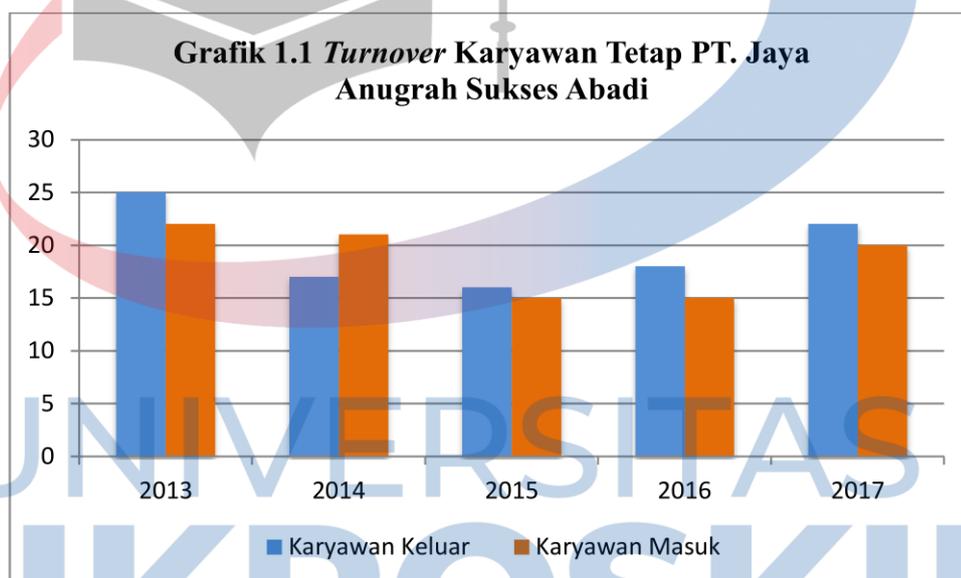
Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap yang menunjukkan tingkat kesenangan dan kepuasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan [3]. Kepuasan kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya [4]. Kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi *turnover* (tingkat keluar masuk) karyawan suatu perusahaan. Adapun pengertian *turnover* karyawan adalah proses terjadinya pergantian karyawan sehingga perusahaan harus melatih karyawan yang baru [5]. Berdasarkan wawancara dengan Manajer HRD PT.

Jaya Anugrah Sukses Abadi, diperoleh data *turnover* karyawan yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan Tetap PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

Keterangan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Karyawan Tetap	155	152	156	155	152
Karyawan Keluar	25	17	16	18	22
Karyawan Masuk	22	21	15	15	20
Rata-Rata	0.3032	0.2500	0.1987	0.2129	0.2763
Persentase (%)	30.32	25.00	19.87	21.29	27.63

Sumber: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, 2013-2017.



Gambar 1.1 Grafik *Turnover*

Pada Tabel 1.2, pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi rata-rata karyawan yang keluar secara keseluruhan adalah sebesar 0.1273 dengan nilai persentase sebesar 12.73%. Alasan utama karyawan keluar dikarenakan telah memperoleh pekerjaan baru dan lulus tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas adalah lingkungan kerja yaitu keadaan lingkungan fisik dan psikis sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas [6]. Lingkungan perusahaan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan perusahaan kurang nyaman, maka akan mempengaruhi semangat karyawan sehingga

dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan [7]. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, kondisi fisik pada kantor administrasi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi berupa ruang kerja seluas 68 m² untuk karyawan sebanyak 12 orang dalam satu ruangan termasuk mesin fotokopi, mesin *fax*, lemari contoh produk dan lemari penyimpanan dokumen. Pendingin ruangan yang kurang dingin menyebabkan suasana didalam ruangan terasa panas dan gerah, serta lemari penyimpanan dokumen perusahaan yang tidak tertata rapi membuat karyawan kesusahan dalam mencari dokumen pada saat dibutuhkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan perusahaan, diketahui bahwa selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi seperti hubungan antar sesama rekan kerja masih renggang, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus terlibat dengan pekerjaan karyawan yang lain. Padahal pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan, saling berhubungan satu sama lain.

Kinerja berkaitan erat dengan kepemimpinan. Agar kinerja dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan seorang pemimpin yang bertujuan untuk membimbing dan mengarahkan anggota organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Kepemimpinan dapat memberi pengaruh pada pegawai, sehingga pimpinan perlu mengarahkan sumber daya manusia dalam hal mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab [8]. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer HRD, masalah mengenai keterlambatan dan absen karyawan ada hubungannya dengan pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang terlambat maupun absen.

Berdasarkan alasan diatas yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk mengajukan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , dan**

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi” (Studi pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penelitian tersebut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja , kepuasan kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?
5. Apakah kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja , kepuasan kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi?

1.3 Ruang Lingkup

Penulis membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)
2. Variabel Moderasi : Kepemimpinan (Z)
3. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
4. Objek Penelitian : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
5. Periode Penelitian : Tahun 2018 – 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan tugas akhir ini dibagi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pembaca ataupun peneliti lain sebagai sarana informasi ataupun acuan dalam hal yang berkaitan dengan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Memberikan masukan – masukan yang berguna kepada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi yang baik serta dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

1.6 Originalitas

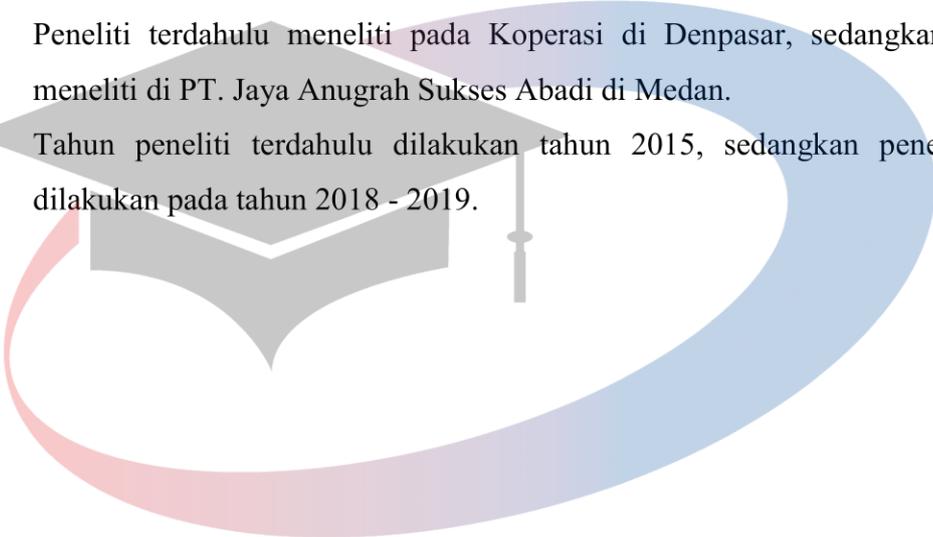
Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian skripsi selanjutnya adalah sebagaimana dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.

Adapun beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Variabel bebas yang digunakan peneliti terdahulu adalah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan peneliti menambahkan variabel Lingkungan Kerja. Peneliti menambahkan variabel Lingkungan Kerja karena merupakan faktor yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu [7].
2. Peneliti terdahulu tanpa menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

Penambahan variabel Kepemimpinan karena kepemimpinan dapat memberi pengaruh pada pegawai, sehingga pimpinan perlu mengarahkan sumber daya manusia dalam hal mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab [8].

3. Kepemimpinan sebagai variabel moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja , kepuasan kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Peneliti terdahulu meneliti pada Koperasi di Denpasar, sedangkan peneliti meneliti di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi di Medan.
5. Tahun peneliti terdahulu dilakukan tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 - 2019.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL