

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada kondisi saat ini, perkembangan dan persaingan dalam perusahaan semakin ketat. Hal ini ditunjukkan pada persaingan usaha antara perusahaan-perusahaan yang dijalankan. Perkembangan dan persaingan yang semakin ketat tersebut menyebabkan perusahaan dituntut kuat agar mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga perusahaan tetap bertahan di pasar. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan daya saing adalah dengan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan.

Disamping itu sumber daya manusia dapat memberikan keuntungan yang optimal dengan bekerja secara efektif dan efisien. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawannya untuk mencapai target kerja. Menurut Bangun Wilson (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan untuk diselesaikan dan menjadi pembanding atas tujuan atau target yang dicapai perusahaan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian, hasil tersebut dapat menjadi tolak ukur bagaimana kinerja karyawan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Apabila hasil penilaian yang dicapai karyawan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan, berarti dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sudah baik. Perusahaan harus melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui umpan balik yang diberikan masyarakat kepada perusahaan. Berkaitan dengan meningkatkan hasil kinerja karyawan dapat diamati dari kesesuaian antara kepuasan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan dengan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan secara optimal.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Data Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	2014	300	167	55.67%
<b>2</b>	2015	300	195	65.00%
<b>3</b>	2016	300	210	70.00%
<b>4</b>	2017	300	273	91.00%
<b>5</b>	2018	300	221	73.67%

*Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati*

Penilaian hasil kinerja karyawan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 cenderung meningkat, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 17.33%. Hal ini menjadi perhatian untuk PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati untuk memperbaiki kinerja karyawan agar tetap bertahan tetap stabil dan harus bisa meningkatkan pada tahun tahun berikutnya.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: 1) Faktor individu meliputi; kemampuan, minat, dan demografi, 2) faktor psikologis meliputi; persepsi, sikap, profesional, pembelajaran, dan motivasi, 3) faktor organisasi meliputi; sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan pekerjaan. Sedangkan Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplinkerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Di Kantor Pos Indonesia Cabang Kota Pati memiliki visi dan misi, salah satu misinya adalah menjadi pilihan pertama bagi pelanggan. Oleh karena itu untuk mewujudkan misi tersebut diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Weikley dan Yukl (2003) Kepuasan Kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hal yang mempengaruhi faktor kepuasan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati adalah adanya penggajian tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Dalam penelitian Theodore, dkk, (2017), variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2013) ditemukan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Umar (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sosilo (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memberikan dampak yang positif. Namun, di Kantor Pos Indonesia Cabang Kota Pati menunjukkan bahwa masih kurang adanya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas

tugasnya. Hal tersebut muncul karena adanya rasa bosan saat melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan sikap dan perilaku seseorang agar melaksanakan tugasnya secara tepat waktu. Menurut Mathis & Jackson (2006) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Tindakan tersebut dilakukan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Afni Can, Yasri bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yulisuwati (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulia Eka Riani, M. Syamsul Maarif, dan Joko Affandi (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan dan motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Di Kantor Pos Indonesia Cabang Kota Pati terdapat ketidaksesuaian lingkungan yaitu kenyamanan tempat dan sarana

prasarana yang kurang memadai. Apabila keadaan lingkungan kurang baik dapat mempengaruhi kinerja yang kurang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. **Menurut Nitisemito(2000)**“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.Dalam Penelitian Wungkana,dkk (2015)menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahmayanti , dkk (2014) yaitu yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pati.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih pola pikir ilmiah dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai kinerja karyawan terutama variabel-variabel yang mempengaruhinya.

b. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan atau tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan Kepuasan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.