

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi

kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh disesuaikan dengan yang diharapkan.

Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai (Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2005). Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas nicaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya

terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Abubakar Watimena, 2007).

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006).

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi menurut gambaran Spencer dan Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Nyonya Meneer Semarang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jamu terbesar di Semarang yang sudah berdiri sejak tahun 1919. PT. Nyonya Meneer adalah perusahaan yang memproduksi beberapa macam jamu . jamu yang dibuat dalam bentuk serbuk ataupun kapsul. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena ada penurunan pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 6 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Target dan realisasi Pendapatan
PT. Nyonya Meneer Semarang Bulan April – September 2015

Bulan	Target pendapatan (dalam Ribuan)	Realisasi Pendapatan (dalam Ribuan)	Prosentase Pencapaian Target	Pencapaian Target
April	46.650.000.000	37.307.500.000	79,97 %	Tdk Tercapai
Mei	46.650.000.000	40.384.500.000	86,57 %	Tdk Tercapai
Juni	46.650.000.000	45.346.050.000	97,20 %	Tdk Tercapai
Juli	46.650.000.000	40.961.450.000	87,80 %	Tdk Tercapai
Agustus	46.650.000.000	45.634.465.000	97,82 %	Tdk Tercapai
September	46.650.000.000	44.596.035.000	95,59 %	Tdk Tercapai

Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang, 2015

Data pada tabel di atas yaitu tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan manajemen perusahaan mengindikasikan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini merupakan fenomena yang harus dicari solusinya agar pendapatan yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen PT. Nyonya Meneer Semarang. Target pencapaian pendapatan yang tidak mampu tercapai dapat disebabkan karena komitmen kerja pegawai belum maksimal, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

Alasan pemilihan obyek pada bagian administrasi dan keuangan pada PT. Nyonya Meneer didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya kinerja karyawan yang dilihat dari realisasi kerja karyawan bagian administrasi dan keuangan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan oleh pimpinan.

Selain fenomena perusahaan diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu. Hasil penelitian oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) menemukan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) menemukan ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Dhermawan dkk. (2012) menemukan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Dari fenomena perusahaan dan *research gap* diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Nyonya Meneer Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang mana terdapat perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Nyonya Meneer Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Nyonya Meneer Semarang ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Nyonya Meneer Semarang ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Nyonya Meneer Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, anatar lain:

1. Bagi pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Nyonya Meneer Semarang melalui kepuasan kerja.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai persepsi tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Nyonya Meneer Semarang melalui kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.