

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan dalam dunia industri kini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk *survive* dan terus melakukan inovasi serta optimalisasi pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, agar menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Sukrispiyanto, 2019). Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Industri farmasi menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 1799/Menkes/Per/XII/2020 tentang industri farmasi adalah badan usaha yang memiliki izin dari Menteri Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat. PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi. Perusahaan ini terletak di Jalan Gerilya Kelurahan Kalikabong, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga. Perusahaan telah memiliki 500 karyawan dan memiliki *representative* serta *office* dengan izin edar di beberapa negara. Pendirian perusahaan ini dilatarbelakangi dengan tujuan untuk memberikan kemaslahatan bagi umat, kesempatan bekerja dan ikut kontribusi mengurangi jumlah pengangguran dan kemiskinan di Purbalingga (Dinkominfo, 2019).

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan dengan Bapak Toni selaku *Human Resource Development* PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga pada bulan September 2020 menjelaskan bahwa, fenomena perusahaan saat ini di bagian produksi adalah suhu udara yang terlalu dingin pada malam hari di ruang produksi membuat beberapa karyawan mengeluhkan hal tersebut. Dalam hal lain juga terdapat keluhan dari beberapa karyawan terkait tempat parkir yang terpisah dari gedung utama dirasa terlalu jauh. Beberapa kali juga terjadi ketidaksesuaian pencapaian target oleh beberapa karyawan. Jika permasalahan yang dialami karyawan tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif atau negatif (Sukrispiyanto, 2019). Dengan demikian, perlu dilakukan analisis terkait motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, tentu tidak terlepas dari peran kinerja sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan (Khandekar dan Sharma, 2006 dalam Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya, 2020). Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong untuk mempercepat ke arah kesuksesan (Fahmi, 2017). Hersey dan Blanchard (1993) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja menurut Robbins (2006) dalam Lantara (2018) adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah (1) Faktor internal meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan. (2) Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Busro, 2018). Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada penelitian Lantara (2018) adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Wexley dan Yukl (1977) dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Herzberg (1959) dalam Sudaryo, Ariwibowo & Sofiati (2018) menjelaskan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi. (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020); Sembiring dan Nainggolan (2020); Worang dan Runtuwene (2019); Sardjana, Sudarmo, & Suharto (2018). Penelitian serupa dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya (2020); Herlissha dan Riyanto (2019); Hilmawan (2019). Untuk itu penting bagi perusahaan mengkaji motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Lantara (2018) adalah kepuasan kerja. Gibson (2000) dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Herzberg (1959) dalam Hamali (2018) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Seperti pernyataan Hamali (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Bagis, Pratama, & Kharismasyah (2019); Priarso, Diatmono, & Mariam (2018); Sembiring dan Nainggolan (2020). Penelitian serupa dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017); Herlissha dan Riyanto (2019); Lantara (2018). Kepuasan kerja yang tidak diperhatikan secara baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengkaji variabel kepuasan kerja.

Selain beberapa variabel yang telah dijelaskan di atas, menurut Kurniawan (2020) kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. 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 (Sedarmayanti, 2017). Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Hamali, 2018). Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ariyati dan Primasari (2019); Malau dan Wasiman (2020); Putri, Ekowati, & Supriyanto (2019). Penelitian serupa dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Athar (2020); Bawintil, Saerang, & Kojo (2019); Hilmawan (2019); Pamungkas dan Widowati (2020). Untuk itu penting bagi perusahaan mengkaji lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, akan tetapi masih terdapat *research gap* yaitu, masih terdapat penelitian dengan hasil yang *inkonsisten*. Penelitian tersebut dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) dan Sembiring dan Nainggolan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawintil, Saerang, & Kojo (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai kepuasan kerja yang telah diteliti sebelumnya oleh Priarso, Diatmono, &

Mariam (2018) dan Bagis, Pratama, & Kharismasyah (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyarankan untuk menambahkan variabel lain untuk menguatkan hubungan antar variabel tersebut. Hal ini yang membuat peneliti terpacu untuk menelaah kembali bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memposisikan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Lantara (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 65 responden. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2018 di PT. Indonesia *Tourism Development Corporation*. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel tambahan yaitu lingkungan kerja. Penelitian pengembangan ini dilakukan berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya yaitu Kurniawan (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menguji variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Demikian berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memutuskan untuk mengambil judul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan**

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intrvening* (Studi Pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang terbentuk adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
6. Apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
7. Apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar menghindari penelitian yang tidak terarah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan pada periode tahun 2020/2021.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sejumlah 132 orang.
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

6. Menguji apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
7. Menguji apakah kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* antara pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Herba Emas Wahidatama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi bahan pertimbangan PT. Herba Emas Wahidatama dalam pembuatan kebijakan. Khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mendukung karyawan PT. Herba Emas Wahidatama bagian produksi dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di industri sektor farmasi.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai bentuk pengaplikasian dari ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.