

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat dikatakan maju atau mundur tergantung dari sumber daya manusianya. Setiap organisasi berusaha dan berharap memperoleh sumber daya manusia yang bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. *Human resources* telah menjadi harta yang bermanfaat dan berharga dikarenakan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia tersebut. Untuk memperoleh tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang sesuai dengan kriteria pada organisasi, kemudian juga harus bisa melaksanakan kewajibannya yang sudah ditetapkan organisasi (Rene & Wahyuni, 2018:53). Organisasi diwajibkan supaya bekerja lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk itu karyawan juga dituntut mempunyai keterampilan, wawasan, pengalaman, kemampuan, motivasi, disiplin kerja, serta ketinggian pada kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu dan sasaran dari organisasi juga akan meningkat juga. Mengingat pentingnya *human resources* bagi suatu organisasi, maka dibutuhkan suatu cara supaya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Salah satunya ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja pada pegawainya, dikarenakan jika pegawai yang bekerja merasa kurang dihargai atau merasa tidak nyaman akan menjadi tidak bisa meningkatkan segala kemampuan yang dimiliki

karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya bergantung pada apa yang seseorang ingin peroleh atau inginkan. Apabila seseorang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, dengan begitu pegawai itu akan memberikan sikap positif pada tugasnya, begitu juga sebaliknya (Susanto, 2019:1). Kemudian hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja ketika mereka yang memiliki sejumlah keinginan, namun yang diperoleh hanya sedikit, begitu pula sebaliknya, hal yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja ketika mereka memiliki sejumlah keinginan dan mereka juga mendapatkan keinginan tersebut (Fadhil & Mayowan, 2019:41).

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga telah menjadi salah satu dari faktor yang bisa meningkatkan hasil kerja pada karyawannya. Manusia yang bersemangat saat melaksanakan aktivitasnya dikarenakan adanya dorongan pada diri sendiri ataupun dari luar (Supriandi & Simanjuntak, 2020:154). Seorang pimpinan memiliki tanggung jawab dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, hal ini supaya bawahannya semakin meningkatkan mutu pekerjaan dan kreativitasnya tanpa merasa terbebani. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus bisa mempelajari, memahami dan mengetahui setiap perilaku dan perbuatan dari karyawannya, dengan menggunakan kompetensi memotivasi karyawannya. Jika seseorang yang termotivasi akan membentuk suatu sikap atau perilaku mendorong orang tersebut untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Susanto, 2019:1). Karyawan yang mempunyai dorongan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja dari karyawan bersifat individual dikarenakan setiap karyawan saat mengerjakan tugas pekerjaannya memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Dalam pencapaian suatu tujuan, kinerja menjadi sangat penting dan kinerja ini bisa mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Untuk mengukur kinerja dari seorang karyawan bisa melalui pengamatan yang dilaksanakan dari masing-masing atasan unit kerja. Informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja bisa mengetahui apa penyebab keberhasilan dan kelemahan dari kinerja seorang karyawan sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan target ataupun langkah perbaikan selanjutnya saat mencapai tujuan dari suatu organisasi (Ruhayu et al., 2020:34). Dengan kinerja karyawan yang tinggi, karyawan akan mendapatkan apa yang diperolehnya, sehingga perusahaan mampu memperoleh keuntungan yang diinginkan.

PT Global Welindo Batam adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2014 oleh GOLDEN Group di Batam dan beralamat di Komplek Citra Buana Centre Park 1 Blok K No. 2, Kp. Seraya, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Global Welindo Batam ialah organisasi yang bergerak dalam bidang memasok berbagai jenis produk seperti produk abrasif, *cutting & welding*, produk *safety*, produk pelumas dan sebagainya. Perusahaan ini juga menyediakan berbagai solusi bahan-bahan untuk industri manufaktur, industri kelautan serta perusahaan minyak dan gas. Sekarang ini PT Global Welindo Batam terdiri dari 110 karyawan. Dan dibawah ini bisa diperhatikan tabel data karyawan yang ada pada PT Global Welindo Batam:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Global Welindo Batam Pada Tahun 2021

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	4
2.	HRD	2
3.	<i>Accounting</i>	9
4.	Admin	16
5.	Pengontrol Dokumen	7
6.	<i>Purchasing</i>	7
7.	<i>Supervisor</i>	17
8.	Gudang	23
9.	Supir	16
10.	<i>Marketing</i>	9
Total Karyawan		110

Sumber : PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai pada tabel 1.1 bisa diperhatikan bahwa total seluruh karyawan yang ada di PT Global Welindo Batam sebanyak 110 orang. Dengan bagian departemen manajer terdiri dari 4 orang, dari bagian HRD terdiri dari 2 orang, dari bagian *accounting* terdiri dari 9 orang, dari bagian admin terdiri dari 16 orang, dari bagian pengontrol dokumen terdiri dari 7 orang, dari bagian *purchasing* terdiri dari 7 orang, dari bagian *supervisor* terdiri dari 17 orang, dari bagian gudang terdiri dari 23 orang, dari bagian supir terdiri dari 16 orang, dan dari bagian *marketing* terdiri dari 9 orang.

Kepuasan kerja yang ada pada PT Global Welindo Batam masih terlihat kurang. Dimana tugas yang diberikan atasan tidak sesuai dengan *job description* sehingga membuat karyawan tersebut merasakan tidak adil, karena tugas yang diberikan terlalu banyak. Dan karyawan semakin malas dalam bekerja dan

berakibatkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menjadi penghambat bagi karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu adanya perlakuan yang tidak adil antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan memperlakukan lebih baik kepada bawahan yang tidak berprestasi daripada karyawan yang berprestasi. Dampak dari ketidakpuasan kerja memungkinkan karyawan memutuskan untuk pindah ke tempat lain yang memiliki suasana kerja yang baik dan nyaman. Berikut ini bisa dilihat jumlah karyawan yang *resign* per tahun, yaitu:

Tabel 1.2 Data Keluar dan Masuk Karyawan PT Global Welindo Batam
Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	2	3	125
Februari	0	1	118
Maret	3	1	121
April	5	2	116
Mei	6	3	114
Juni	7	2	110

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai tabel 1.2 bisa dilihat bahwa data keluarnya karyawan PT Global Welindo Batam semakin lama semakin meningkat. Pada bulan Januari 2021 terdapat 2 orang karyawan yang keluar dan 3 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan sebanyak 125 orang. Dan pada bulan Februari 2021 tidak ada karyawan yang keluar dan terdapat 1 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 118 orang. Dan pada bulan Maret 2021 terdapat 3 orang karyawan yang keluar dan 1 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 121 orang.

Dan pada bulan April 2021 terdapat 5 orang karyawan yang keluar dan 2 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 116 orang. Dan pada bulan Mei 2021 terdapat 6 orang karyawan yang keluar dan 3 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 114 orang. Dan pada bulan Juni 2021 terdapat 7 orang karyawan yang keluar dan 2 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 110 orang.

Selain kepuasan kerja yang bisa membuat kinerja karyawan menurun ialah motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada pada PT Global Welindo Batam masih terlihat rendah. Hal ini bisa dilihat pada kurangnya pemberian dorongan dari seorang atasan kepada bawahannya. Dorongan itu bisa berupa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi ataupun memberikan hiburan kepada karyawannya. Motivasi yang rendah dapat membuat karyawan menjadi sering tidak hadir untuk bekerja dengan alasan sakit ataupun izin. Dibawah ini bisa dilihat tabel absensi karyawan pada PT Global Welindo Batam dari bulan Januari – Juni 2021.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Global Welindo Batam
Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Ketidakhadiran		Presentase Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	
Januari	125	87	17	21	30,4%
Februari	118	92	11	15	22,1%
Maret	121	82	16	23	32,2%
April	116	68	21	27	41,3%
Mei	114	58	25	31	49,1%
Juni	110	50	27	33	54,5%

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai dari tabel 1.3 dapat diperlihatkan bahwa total karyawan yang tidak hadir semakin meningkat. Pada bulan Januari 2021 terdapat 38 orang yang tidak hadir dengan persentase 30,4%, dan pada bulan Februari 2021 terdapat 26 orang yang tidak hadir dengan persentase 22,1%, dan pada bulan Maret 2021 terdapat 39 orang yang tidak hadir dengan persentase 32,2%, dan pada bulan April 2021 terdapat 48 orang yang tidak hadir dengan persentase 41,3%, dan pada bulan Mei 2021 terdapat 56 orang yang tidak hadir dengan persentase 49,1%, dan pada bulan Juni 2021 terdapat 60 orang yang tidak hadir dengan persentase 54,5%. Jadi tingkat ketidakhadiran terbanyak berada pada bulan Juni 2021 yaitu sebanyak 60 orang.

Dengan kepuasan kerja yang menurun dan motivasi kerja yang rendah, bisa membuat kinerja karyawan menurun juga. Kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam masih terlihat kurang optimal. Hal ini bisa diperlihatkan dari jumlah pengiriman barang yang tidak sesuai dengan permintaan. Penyebabnya ialah karyawan sering tidak masuk bekerja, sehingga target pencapaian permintaan tidak terwujud. Karyawan juga kurang cepat dalam melakukan pekerjaannya pada waktu yang sudah ditentukan. Kemudian karyawan juga sering menunda-nunda pekerjaan karena tidak adanya dorongan dari seorang atasan untuk menggerakkan bawahannya melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa malas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Berikut ini bisa dilihat target dan realisasi dari produksi yang ada pada PT Global Welindo Batam.

Tabel 1.4 Data Jumlah Permintaan dan Pengiriman Barang PT Global Welindo Batam Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Permintaan	Pengiriman	Persentase Pengiriman
Januari	1.250	1.110	88,8%
Februari	1.050	945	90%
Maret	1.125	1.010	89,7%
April	1.170	915	78,2%
Mei	1.185	895	75,5%
Juni	1.175	850	72,3%

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai dari tabel 1.4 bisa dilihat bahwa terjadi penurunan pengiriman barang pada PT Global Welindo Batam. Dimana pada bulan Januari 2021 terdapat 1.250 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 1.110. Dan pada bulan Februari 2021 terdapat 1.050 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 945. Dan pada bulan Maret 2021 terdapat 1.125 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 1.010. Dan pada bulan April 2021 terdapat 1.170 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 915. Dan pada bulan Mei 2021 terdapat 1.185 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 895. Dan pada bulan Juni 2021 terdapat 1.175 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 850.

Sesuai dari penjelasan diatas, dapat dilihat kinerja dari perusahaan menjadi menurun, dikarenakan rendahnya semangat kerja pada karyawan karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan pekerjaan yang dihasilkan masih terlihat kurang optimal sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan (Harahap & Tirtayasa, 2020:121). Kinerja dari perusahaan akan meningkat apabila semua peran berjalan sesuai dengan keinginan karyawannya

baik kedisiplinan bekerja ataupun motivasi yang bisa menyebabkan motivasi pada seseorang. Maka dengan ini peneliti berminat melaksanakan studi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL WELINDO BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada kejadian dan penjelasan yang dipaparkan diatas, dengan ini peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam riset ini, yaitu:

1. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan *job description*.
2. Meningkatnya keluarnya (*resign*) karyawan.
3. Kurangnya pemberian dorongan atau penghargaan dari seorang atasan.
4. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
5. Tidak tercapainya permintaan barang.
6. Karyawan kurang cepat dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Supaya riset ini tidak meluas dan lebih fokus dari pembahasan, maka peneliti membataskan permasalahan ke dalam batasan masalah. Berikut ini beberapa batasan masalah dalam riset ini antara lain:

1. Yang menjadi variabel independen pada riset ini yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Yang menjadi variabel dependen dalam riset ini yaitu kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

3. Responden dalam riset ini yaitu seluruh karyawan PT Global Welindo Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dari uraian latar belakang diatas, dengan begitu yang menjadi rumusan masalah pada riset ini, yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara sama-sama berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dari penjelasan yang diuraikan diatas, dengan ini tujuan yang ada pada riset ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dilaksanakan dan yang diharapkan dari penelitian ini ialah antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis yang didapatkan dalam riset ini ialah akan memperoleh pengembangan ilmu *human resources* khususnya teori tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Terdapat beberapa macam kegunaan praktis yang didapatkan dari ini penelitian ini ialah, antara lain:

1. Bagi PT Global Welindo Batam

Dari hasil riset ini diharapkan dapat memberikan masukan saat mengolah *human resources* terutama memberikan gambaran yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapatkan peneliti ialah sebagai alat pengembangan kompetensi pada bidang penelitian dan juga penerapan teori terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil riset ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang serupa, dan juga bisa menjadikan sebagai bahan pembanding.