# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa nya tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh kerena itu, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam setiap organisasi. Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan utama perusahaan ataupun target perusahaan yang telah direncanakan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga, dan bakat serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan-karyawan yang terlibat dalam perusahaan tidak dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Didalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan perusahaan ini tentunya tidak dapat terwujud tanpa adanya kinerja dari karyawan yang bekerja secara terus-menerus memberikan waktu dan tenaganya untuk keberlangsungan perusahaan.

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) adalah perusahaan pelayaran nasional yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan

penumpang, dan muatan barang antar pulau. Untuk mewujudkan pencapaian tujuan PT PELNI (Persero) diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan, tentu karyawan PT PELNI (Persero) harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan keteladanan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Robin dan Judge (2009) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Setelah melakukan penelitian terhadap karyawan penulis menemukan adanya indikasi kebosanan dan kejenuhan akibat iklim kerja yang terpola yang membuat para karyawan bekerja menjalani rutinitas yang sama yang menyebabkan hilangnya semangat kerja. Selain motivasi, perlu adanya komitmen antar karyawan dan perusahaan, Menurut Sutrisno (2011) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja, karna itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Timple (2014) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang berhubungan dengan sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun setelah mendatangi langsung PT PELNI (Persero) Surabaya dan melakukan observasi secara keseluruhan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman namun kurangnya pencahayaan dalam hampir seluruh ruangnya membuat suasananya terasa redup selain itu terjadi juga jumlah karyawan yang tidak seimbang dalam suatu ruangan.

Berdasarkan uraian latar belakang beberapa permasalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi Karyawan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?
4. Apakah motivasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PELNI (Persero) Surabaya?

## 1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penulis memfokuskan pada 3 faktor yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengatahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ada sebagai berikut:

1. Bagi Stiamak Barunawati

   Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai motivasi, komitmen serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan motivasi, komitmen serta lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perusahaan harapkan.

3. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan dan pengetahuan yang bertambah. Peneliti lebih memahami praktek motivasi, komitmen serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan sistematika penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini membahas menganai latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan dalam penelitian. Serta rumusan masalah menjadi fokus utama dalam penelitian. Selain itu perlunya batasan masalah agar penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki guna yang ingin dicapai oleh penulis. Dan sistematika penulisan membuat gambaran penelitian lebih terarah.

**BAB II Landasan Teori**

Bab ini membahas mengenai teori-teori dalam topik bahasan penelitian yang nantinya diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku refrensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

**BAB III Metode Penelitian**

Bab ini merupakan langkah - langkah pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian, agar laporan penelitian memiliki hasil yang tepat dan lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari topik awal penelitian.

**BAB IV Analisa dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai tentang lokasi penelitian serta pembagian tugas. Selain itu hasil dari pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data hingga hasil yang di capai akan ditulis pada bab ini.

**BAB V Kesimpulan dan Sarana**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.