

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha pada saat ini mendorong sebuah perusahaan untuk dapat bersaing dalam perekonomian. Oleh karena itu diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitasnya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suzana, 2017). Masalah sumber daya manusia masih menjadi yang terdepan agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Bahkan dengan kelebihan peralatan dan infrastruktur, kegiatan organisasi tidak akan selesai dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dinamika lingkungan yang terus berubah, tuntutan organisasi untuk akuisisi, pengembangan, dan retensi SDM berkualitas menjadi semakin mendesak.

Mempertahankan karyawan, terutama calon karyawan, bukanlah tugas yang mudah, sehingga sangat penting untuk mempelajari perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka diperlukan pengelolaan pengembangan SDM yang baik sejalan dengan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendayagunaan manusia secara optimal dalam suatu organisasi, agar sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk pencapaian visi dan misi organisasi..

Meninjau dampak keperilakuan karyawan terhadap maju atau tidaknya perusahaan tersebut maka diperlukan pembinaan serta manajemen yang sistematis di dalamnya. Manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, sehingga manajemen dapat menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan perilaku positif karyawan.. Johannes dan Silitonga (dalam Hendra, 2019) berpendapat bahwa Tujuan mendasar dari strategi sumber daya manusia adalah untuk

meningkatkan kemampuan strategis dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terlatih, terlibat, dan termotivasi guna tercapainya keunggulan kompetitif dan berkelanjutan.

Persoalan kinerja tentunya tidak terlepas dari proses keluaran dan kegunaan dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan kepadanya (Nursasongko, 2012). Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Untuk memperbaiki kinerja pegawai tentunya merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Menurut Hasibuan (dalam Natassia dan Indria, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya atas dasar kompetensi, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Studi ini nantinya memmpertegas kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) berargumen mengenai kepuasan kerja tertuju pada suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berasal dari persepsi seseorang atau karyawan terhadap seberapa baik perusahaan menyediakan hal-hal penting. Kepuasan kerja tercapai bila pekerjaan memenuhi kebutuhan karyawan. Jika kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau perasaan positif yang timbul karena menghargai pekerjaan atau pengalaman seseorang. Ketika kepuasan kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tempat mereka bekerja..

Selain itu, penelitian ini juga mengangkat motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tama dan Hardiningtyas (2017), motivasi adalah suatu proses yang meliputi intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dikaitkan dengan tempat kerja, maka tujuan yang diharapkan adalah tujuan organisasi atau perusahaan yang harus dicapai. Menurut George and Jones (dalam Febriani, 2016) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah: orientasi perilaku, tingkat usaha, tingkat ketekunan. Orientasi perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditampilkan di antara banyak perilaku potensial yang mungkin

mereka tunjukkan. Tingkat upaya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang diperlukan untuk berfungsi untuk bisnis, organisasi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras dalam perilaku tersebut. Tingkat ketekunan: dalam menghadapi rintangan, jalan buntu dan wajah batu, kemampuan untuk terus berusaha menunjukkan perilaku yang dipilih dengan baik.

Selanjutnya penelitian ini juga mengangkat tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Robbins and Coulter (dalam Utami dan Palupiningdyah, 2016) budaya organisasi mencakup tiga hal. Pertama, budaya adalah sebuah persepsi bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut. Ketiga, meskipun individu dalam organisasi berlatar belakang yang berbeda dan jenjang organisasi yang juga berbeda karyawan cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Di lain sisi, peneliti juga melakukan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada pihak manajemen dan diperoleh informasi bahwa meskipun pihak manajemen telah berusaha memberikan *reward* pada karyawan yang memiliki kinerja baik, namun hal ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya perilaku ketidakpatuhan beberapa karyawan terhadap aturan disiplin yang berlaku dalam perusahaan misalkan saja keterlambatan dalam jam kerja maupun tidak tercapainya target kinerja yang diberikan oleh perusahaan

Beberapa studi terdahulu membahas tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020), Herawati (2020) dan Fanani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi ada beberapa studi yang bertolak belakang dengan hasil studi terdahulu di atas, diantaranya studi yang dilakukan oleh Linda dkk. (2023) menunjukkan hasil kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Syaharuddin dan Fachrunaufal (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada beberapa pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Meninjau identifikasi permasalahan latar belakang di atas sehingga rumusan masalah yang dikemukakan dalam studi ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)?

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka peneliti membatasi obyek penelitian merupakan karyawan PT. TPS Surabaya. Selain itu peneliti membatasi masalah hanya pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawan.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Merujuk perumusan permasalahan yang dijabarkan maka tujuan studi ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) Tanjung Perak Surabaya.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dengan adanya studi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh pada bangku perkuliahan dalam dunia usaha dan sebagai syarat kelulusan dalam perkuliahan.
  - b. Membawa gagasan baru yang dapat menjadi acuan bagi studi lanjutan dalam ranah manajemen.
  - c. Perluasan pemahaman dalam ilmu manajemen yang mencakup topik-topik manajemen.
2. Manfaat Praktis
  - a. Manfaat dengan adanya temuan dari studi ini yaitu sebagai sumber informasi berharga dan tambahan untuk perusahaan. Informasi ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam upaya untuk mengembangkan aspek manajemen sumber daya manusia.
  - b. Studi ini juga bermanfaat sebagai sarana kontribusi dan tolak ukur bagi karyawan, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang lebih positif kepada karyawan dan motivasi untuk mendorong pertumbuhan pada perusahaan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab yang secara garis besarnya sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan disajikan latar belakang permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka disajikan landasan teori yang dipakai, tinjauan penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, serta hipotesis penelitian yang dibangun.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian disajikan jenis penelitian serta pendekatannya. Selain itu populasi, sampel, definisi operasional variabel, sumber data, instrumen data, serta rangkaian analisis guna menemukan rumusan masalah serta uji hipotesis yang telah dibangun.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dikemukakan gambaran umum dari hasil penelitian, analisis data serta pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini disajikan simpulan dari hasil penelitian serta mengutarakan saran – saran yang perlu disampaikan.