

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi membentuk sebuah *entitas* yang tak terpisahkan. Kelancaran organisasi tergantung pada kesatuan tujuan di antara individu-individu di dalamnya, yang bekerja untuk mencapai pertumbuhan, keuntungan, serta kemajuan tahun demi tahun. Kesuksesan sumber daya manusia ini diukur oleh pencapaian tujuan bersama, diharapkan sebagai penghargaan sebanding atas dedikasi dan kontribusi mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dalam *fase* pengembangan usaha, perusahaan diharapkan mampu mencapai kinerja tinggi, yang sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi suatu kebutuhan mendesak di perusahaan atau organisasi. Perilaku individu yang melaksanakan tugas di perusahaan menentukan kualitas perusahaan itu sendiri. menurut Arif Ramdhani, (2011:18) dalam Maharani, (2021:16), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kinerja karyawan secara maksimal, karena kinerja yang baik dari karyawan mencerminkan kualitas keseluruhan perusahaan. Sedangkan pengertian menurut Kasmir,

(2016:182) dalam Rahayu, (2019:1) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber daya manusia yang efektif adalah kunci untuk organisasi yang sukses. Mereka tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan, tetapi juga membawa nilai tambah melalui dedikasi, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Dengan SDM yang bekerja dengan baik, organisasi dapat menjadi lebih produktif, bersaing lebih baik di pasar, dan tumbuh dengan kuat. Jadi, peran SDM yang tepat tidak hanya penting untuk tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga untuk kesuksesan jangka panjang organisasi.

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir, dalam Wijaya dan Fauji, (2021:85), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Motivasi yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung berinovasi, memberikan kontribusi maksimal, dan bekerja sama secara efektif dalam tim. Motivasi juga berperan dalam menciptakan kesejahteraan psikologis, membentuk lingkungan kerja yang positif, dan mendorong kreativitas.

Menurut Sunyoto, (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan

memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian di atas motivasi berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, karyawan yang termotivasi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi yang baik bisa menciptakan suasana kerja positif dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap pengalaman dan kondisi kerja yang mereka alami di lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor seperti pencapaian tujuan, pengakuan, keadilan, dan hubungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Saat individu merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan merasakan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan, hal ini dapat menciptakan suasana positif yang membawa pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Menurut Koesmono, (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Selanjutnya menurut Robbins and Judge, (2011) dalam Damayanti, (2018:) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif, yang

mampu memberikan arahan, dukungan kepada karyawan, dapat berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja di antara anggota tim. Seorang pemimpin yang adil, transparan, dan memotivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung.

Kepemimpinan menurut Terry, (2010:153) adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan yang mengakui prestasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang jelas, otoriter, atau kurang mendukung dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Selain beberapa faktor diatas, terdapat faktor lain lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal lingkungan kerja memainkan peran penting. Menurut Sedarmayanti, (2001:1), menyatakan bahwa 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.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas fisik yang nyaman, teknologi yang efisien, kebijakan karyawan yang mendukung pengembangan karir, serta pemberian pengakuan dan *reward* yang adil juga berperan penting. Komunikasi yang jelas, baik di tingkat organisasi maupun tim, serta dukungan manajemen yang efektif, termasuk pengembangan keterampilan karyawan,

juga menjadi faktor kunci.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang adalah salah satu jaringan toko swalayan terbesar di Kupang yang menjual produk sandang dan kebutuhan pangan sehari-hari. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang di dirikan pada tahun 2003. Ekonomi Indonesia tetap kuat ini disebabkan oleh sektor kelas menengah dan ritel yang terus berkembang, sehingga menempatkan Indonesia sebagai pasar terbesar di Asia Tenggara. Berikut ini dapat dilihat pencapaian kinerja periode tahun 2022 pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1

Data Target dan capaian Kinerja Karyawan Pada Pt.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang Tahun 2022

Jenis Produk	Target	Capaian	Presentase %
kaos pria dan wanita	900 pcs	892 pcs	74.6%
Kameja batik dan kameja motif pria	800 pcs	650 pcs	52.6%
Celana jeans pria	900 pcs	857 pcs	77.1%
Celana jeans wanita	850 pcs	890 pcs	75,6%
Kameja linen	800 pcs	697 pasang	55.7%
Jas pria dan wanita	800 pcs	647 pcs	51,7%
Celana pendek cargo pria	850 pcs	712 pcs	60.5%
Jaket pria	700 pcs	670 pcs	52.5%
Jaket wanita	750 pcs	674 pcs	55.5%
Celana jeans dan celana pendek anak-anak	800 pcs	751 pcs	60.8%
Kameja dan kaos anak-anak	800 pcs	770 pcs	61,6 %
Jaket anak-anak	750 pcs	673 pcs	54.5%
Sepatu Pria dan Wanita	850 pasang	635 pasang	53.9%
Sendal Pria Dan Wanita	850 pcs	689 pcs	58.5%
Sepatu dan sendal anak-anak	700 pasang	668 pasang	51.0%
Tas pria	750 pcs	681 pcs	51.7%
Tas wanita	750 pcs	763 pcs	53,4%
Tas anak-anak	750 pcs	673 pcs	50.4%

Sumber: PT Ramayana Kupang 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja karyawan dalam hal ini penjualan produk belum mencapai target yang telah ditetapkan. dimana yang paling kecil tas anak-anak (50,4%), sepatu dan sandal anak-anak (51.0%)

Pada pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan oleh calon peneliti terhadap 20 karyawan ada 16 karyawan mengatakan bahwa isi pekerjaan yaitu tugas yang dibebankan tidak sesuai dengan tugas mereka, ada juga yang mengatakan bahwa hubungan antar rekan kerja tidak saling mendukung.

selanjutnya melakukan wawancara dengan 20 orang karyawan PT. Ramayana kupang diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan tidak dapat menyampaikan keluhan mereka, meskipun begitu karyawan merasa perlu lebih diakui rasa kerja kerasnya.

Informasi yang diperoleh dari karyawan saat melakukan wawancara kebersihan kurang di perhatikan sehingga pertukaran udara didalam ruangan kurang sehat yang menyebabkan karyawan menggunakan waktu kerjanya di luar ruangan penjual produk. Hal ini dapat mempengaruhi tanggung jawab dari karyawan tersebut. PT Ramayana kupang memberikan. motivasi kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan kerja sebagai umpan balik untu menjalangkan tugasnya agar tujuan dari PT. Ramayana dapat tercapai.

Selain Fenomena yang terjadi di PT Ramayana, terdapat juga *research gap* sebagai berikut. Ahmad dkk, (2022) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Fitri dan Endratno, (2021), menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Khoiri dan Oktavia, (2019), Menjelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Saputri dan Andayani, (2018), menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad dkk, (2022), menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Sabilalo dkk, (2020), menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena masalah dan *research gap* tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Ramayana cabang kupang

B. Rumusan Masalah penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada PT Ramayana Cabang Kupang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?

4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
7. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
8. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang?
9. Apakah Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arahan yang jelas, perlu ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada PT Ramayana Cabang Kupang?
1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Ramayana Cabang Kupang?
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Cabang Kupang?
8. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, dapat diajukan beberapa manfaat penelitian ini, adalah:

1. Bagi peneliti lain.

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dalam menganalisis kepuasan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PT Ramayana Cabang Kupang.

2. Bagi PT Ramayana Cabang Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangsih pemikiran bagi PT Ramayana Cabang Kupang berupa informasi untuk

melakukan perbaikan terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.