

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu, dalam era sekarang ini di mana teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Maka maju tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kemampuan Sumber Daya Manusia.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segi Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dengan banyaknya Sumber Daya Manusia yang ada, organisasi atau perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Karyawan menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambah untuk perusahaan, maka peran dan fungsi karyawan dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka

perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang.

Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa puas dan menyukai pekerjaan yang ditekuninya. Pimpinan dituntut untuk mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya dengan harapan karyawan tersebut terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena dapat berdampak pada motivasi kerja dan kinerja organisasi.

Dampak kepuasan kerja yang di perhatikan oleh perusahaan akan memberikan peningkatan pada fleksibilitas karyawan, waktu bekerja lebih efisien dan lingkungan kerja yang positif yang berujung baik bagi perusahaan. Menurut Yuniarsih (2017:45), kepuasan kerja merupakan cermin psikologi pegawai atas hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan mereka mengatakan bahwa mereka tidak mendapat kesempatan promosi naik jabatan dan adanya perbedaan gaji antara sarjana kelautan dan bukan sarjana kelautan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong karyawan melakukan aktivitas yang maksimal sehingga

diperoleh prestasi yang baik. Untuk menjalankan kegiatan suatu perusahaan perlu adanya motivasi kerja guna memaksimalkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap menjalankan kegiatan tersebut. Menurut Hasibuan (2016:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan. Sebagaimana tujuan dari motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias tujuan perusahaan karena pada umumnya, orang mau bekerja keras untuk memprediksi yang akan terjadi pada perusahaan kedepan.

Hal ini merupakan dasar motivasi kerja seorang karyawan, jika dalam proses bekerja karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuan, maka motivasi akan makin berlipat. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa mereka kurang puas dengan karyawan yang pada saat bekerja tidak efektif dan bekerja dengan sesuka hati yang dapat menghambat kegiatan perusahaan tersebut. Hal ini yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar bertanggung jawab pada tujuan perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang harus diperhatikan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi material

dan psikologi yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan mengatakan bahwa mereka merasa terganggu dengan suara kebisingan dan suhu udara yang cukup panas. Dengan begitu karyawan merasa terganggu dan kehilangan konsentrasi saat bekerja.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang bisa meningkatkan bahkan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang baik maka, ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya buruk maka kinerja akan memburuk juga.

Selain lingkungan kerja menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja karyawan, kompetensi juga sangat dibutuhkan dengan tujuan agar para pegawai mengetahui tentang keahlian, ketrampilan, dan sikap perilaku. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentu akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Kompetensi yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidak suatu organisasi dengan setiap pegawai yang ada. Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal yang sama juga dikemukakan menurut Dessler (2017:408), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan

seperti pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan dari karyawannya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi memiliki peranan yang penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan sebagai hal yang penting bagi karyawan karena menentukan bagaimana karyawan berperilaku atau bertindak dalam berbagai situasi.

Untuk mengetahui kompetensi pada CV. Nuba Jaya Marine dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Kompetensi pegawai CV. Nuba Jaya Marine

No	Jabatan	Jenjang pendidikan	Jenis pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Direktur	S1	Kelautan	1	Pemimpin
2	Surveyor	D3	Teknik Elektro	2	Memimpin pengerjaan alat keselamatan PMK dan ILR
3	Admin. Keuangan	S1	Kelautan	1	Mengarsip rekening koran, membuat pengeluaran rutin mingguan atau bulanan
4	Admin. Umum	S1 SMA	Ekonomi SMA	2	Membalas dan mengirim surat masuk, mengarsip surat, membuat laporan pajak bulanan dan tahunan
5	Teknisi PMK	S1 D3	Tenik Sipil dan Kelautan Teknik Elektro	5	Ikut bekerja sama dengan surveyor dalam menurunkan alat keselamatan PMK dari kapal dan

					mengerjakan service PMK meliputi pengecekan dan penggantian barang bubuk dalam PMK
6	Teknisi ILR	S1 D3	Teknik Sipil dan Kelautan Teknik Elektro dan Bangunan	5	Bekerja sama dengan surveyor dalam menurunkan alat keselamatan ILR dari kapal dan mengerjakan service ILR meliputi pengecekan dan penggantian barang barang dalam ILR
7	Teknisi Umum	S1 D3 SMA dan SMP	FKIP , Kelautan, Dan Teknik Elektro Teknik Elektro Dan Teknik Sipil SMA dan SMP	18	Ikut bekerja sama dengan surveyor dalam menurunkan alat keselamatan ILR dari kapal dan mengerjakan service ILR meliputi pengecekan dan penggantian barang barang dalam ILR
Total				34	

Sumber : CV. Nuba Jaya Marine 2022

Transportasi laut adalah salah satu aktivitas perhubungan yang membantu kelancaran kegiatan perekonomian suatu negara. Di Indonesia, Transportasi laut pada akhirnya menjadi urat nadi perekonomian dikarenakan wilayah perairan Indonesia yang sangat luas dan tentu saja keberadaan transportasi laut sangatlah penting dan dapat memenuhi berbagai fungsi khusus. Umumnya yang kita ketahui adalah kapal pengangkut penumpang dan kapal pengangkut barang, selain itu ada juga jenis kapal lainnya seperti kapal

penangkapan ikan, kapal tunda, kapal penyelamatan, kapal tanker, dan kapal perang.

Transportasi laut kapal dituntut untuk dapat beroperasi secara maksimal, termasuk meminimumkan resiko kecelakaan terhadap penumpang, ABK dan Nahkoda. Jaminan keselamatan pengguna kapal laut menuntut pemilik kapal untuk menyediakan fasilitas dan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia yang dapat menunjang hal tersebut sebaiknya keahlian dan pengetahuan khusus untuk membuat alat keselamatan di atas kapal yang menunjang keselamatan.

Secara umum alat keselamatan pelayaran dibedakan menjadi 4 (empat) bagian, yaitu : Alat keselamatan jiwa, peralatan pencegahan kebakaran, peralatan pencegahan pencemaran, dan peralatan radio komunikasi dan navigasi. Dasar ketentuan internasional yang mengatur tentang alat keselamatan pelayaran dapat di lihat pada SOLAS 1974 beserta amandemennya. CV. NUBA JAYA MARINE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *service* dan *supply* spesialisasi alat keselamatan kapal dan alat pemadam kebakaran di laut dan darat (*inflatable liferaft, fire extinguisher, and Co2 instalation system service dan supply*). ILR (*inflatable liferaft*) atau disebut juga sebagai sekoci merupakan alat keselamatan jiwa yang digunakan untuk menyelamatkan penumpang dan ABK kapal pada situasi darurat. Sedangkan, PMK (*fire extinguisher*) adalah alat pencegahan kebakaran. Dengan melihat letak geografis dan potensial Negara Indonesia yang dikelilingi sebagian besar oleh perairan dan banyak kapal yang berada diperairan laut Indonesia khususnya Pelabuhan Tenau dan Pelabuhan Bolok,

Kupang. Maka CV. NUBA JAYA MARINE mempunyai misi untuk memberikan pelayanan terhadap jasa *service* alat keselamatan kapal.

Fenomena-fenomena masalah di atas, penelitian ini perlu dilakukan karena adanya gap antara penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang diteliti oleh Yusuf (2020) dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dinas pertanian Kota Bima” mengemukakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Bahri (2017) dengan judul “pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan” mengemukakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tamali (2019) dengan judul “pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo I (Persero) Belawan” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Saripuddin (2015) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan” menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gijoh (2013) dengan judul “motivasi, kompetensi dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” yang mengemukakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Jopanda (2021) dengan judul “pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 4 Jakarta” mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. NUBA JAYA MARINE**”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan persepsi motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pada CV. Nuba Jaya Marine Kota kupang?
2. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nuba Jaya Marine Kota Kupang ?
3. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nuba Jaya Marine Kota Kupang ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pada cv . Nuba Jaya Marine Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui secara parsial signifikansi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada

CV. Nuba Jaya Marine Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui secara simultan signifikansi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nuba Jaya Marine Kota Kupang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Kantor CV. Nuba Jaya Marine

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan usaha untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

3. Penelitian lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, demi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya