

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Menurut Hasibuan (2019:10) pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat memanfaatkannya dengan efektif agar tercipta persepsi kinerja sumber daya manusia yang baik.

Persepsi kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu penopang terbesar kegiatan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk memberdayakan potensi sumber daya manusianya sebagai upaya mendapatkan output yang maksimal. Dengan kata lain, tinggi rendahnya persepsi kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas output perusahaan.

Pegawai sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mencakup kemampuan psikologis dan kemampuan realitiy (knowledge and skill). Faktor ini menyimpulkan bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan dengan persepsi kinerja yang baik, karyawan harus terqualifikasi dengan baik pula sejak dari psikologis hingga pengetahuan dan kemampuan dalam dirinya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2019:95) teori motivasinya mengatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang persepsi kinerja diri karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan persepsi kinerja diri karyawan. Pegawai akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja bila memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para pegawai juga harus memberikan motivasi agar pegawai tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap persepsi kinerja pegawai. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada pegawai teladan dan pemberian bonus.

Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai juga diharapkan tetap tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para pegawai agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Selain motivasi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja pegawai. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja tampak pada sikap pegawai, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. pegawai dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, pegawai mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai pegawai ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, membuat moral kerja, dedikasi, dan

kedisiplinan pegawai meningkat. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja pada karyawan ialah suatu hal yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja karyawan

Faktor lain yang juga mempengaruhi persepsi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekelompok orang yang dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas untuk mendukung pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misinya. Untuk itu Perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup untuk lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman sehingga para karyawan senang dan merasa betah dengan ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan datang tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik sehingga karyawan tersebut dapat menunjang tanggung jawabnya ditempat kerja. Namun apabila jika seorang karyawan tidak betah atau tidak menyenangi lingkungan kerjanya maka tingkat kerjanya pun akan menurun, ia tidak akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Tabel 1. 1 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	80	8
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		79,5	100		74

Sumber : PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jarkarta Tahun 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai

2022 dari 79,5% menjadi 74%.

Tabel 1. 2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 79,5% menjadi 74% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. dilihat dari tabel di atas standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa persepsi kinerja yang ada di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta mengalami penurunan dari tahun 2020 ke 2021. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab menurun dari 7,5% menjadi 7%, aspek kerjasama memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 7,5%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) adalah perusahaan galangan kapal milik Pemerintah Indonesia yang berkantor pusat di Jalan Sindang Laut No 101, Cilincing, Jakarta Utara. PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari atau yang kerap disingkat DKB, memiliki 4 galangan kapal yang berlokasi di Jakarta yaitu Galangan I, II, III dan Galangan Paliat.

Tujuan dari Perusahaan adalah menjalankan kegiatan usaha industri perkapalan khususnya di bidang perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal, alat apung dan konstruksi bangunan lepas pantai serta pekerjaan jasa penunjang terkait dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan antara lain mencari keuntungan, meningkatkan nilai (*value creation*) bagi pemegang saham, membayar pajak bagi negara, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, berperan serta dalam pembangunan nasional pada umumnya

Rivai dan Marliani (2016:220) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada persepsi kinerja kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Tujuan motivasi adalah membuat orang-orang mengerahkan upaya terbaik mereka dengan antusias dan efektif untuk mencapai dan semoga melampaui tujuan organisasi (Maduka & Okafor, 2014). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan yang baik ataupun buruk dapat mempengaruhi persepsi kinerja karyawan selama bekerja. Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adapun disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, mulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas atau yang dibebankan pada nya, mulai dari ketekunan, teratur dan sikap dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:4) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap persepsi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hasibuan (2016:202) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang dapat menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan persepsi kinerja karyawan tersebut.

Persepsi Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2016:94). Berkembangnya suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh persepsi kinerja karyawan. Kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima oleh seorang karyawan pendapat Siagian (2008:66). Jadi faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja pegawai meningkat adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dan juga adanya motivasi yang diperhatikan organisasi kepada pegawainya, hal ini yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Persepsi kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta)”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan diatas yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian Skripsi

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta

1.4. Manfaat Penelitian Skripsi

Dari hasil yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah ilmu mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan Persepsi kinerja karyawan.
2. Manfaat Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Jakarta. untuk mengetahui sejauh mana motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh pada persepsi kinerja kerja karyawan yang diharapkan perusahaan agar hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi selanjutnya.