

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah lembaga selalu memiliki sistem, aturan, dan lingkungan kerja yang selalu dijalankan oleh pegawai selama mereka berada dalam sebuah lembaga tersebut. Seorang pegawai juga tentu memiliki alasan yang berbeda dalam mengikuti dan bekerja di suatu tempat. Segala hal yang diberikan oleh perusahaan dan alasan karyawan untuk tetap bertahan merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu lembaga atau organisasi yang dihasilkan dalam satu periode waktu (Sari & Wijoyo, 2024). Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik pada seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap tingginya pencapaian dari Perusahaan tersebut. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang berperan besar juga terhadap keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam bidangnya.

Dibalik sebuah kinerja karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Kasmir, (2016) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu motivasi, yaitu dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu, lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk gaji, hubungan kerja, dan peluang pengembangan diri. Faktor-faktor ini menjadi variabel penting yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja optimal. Kinerja karyawan juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Sejalan dengan penelitian Rismawati & Saluy, (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pada seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti halnya motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan

semangat atau dorongan kerja (Sutrisno et al., 2024). Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Situmorang, 2022). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2017).

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kepuasan individu dalam menjalankan tugasnya (Juniarti & Indahingwati, 2020). Bagi karyawan, lingkungan kerja memiliki urgensi tinggi karena berdampak langsung pada efektivitas dalam melaksanakan tugas utamanya dalam memproduksi dan mencapai tujuan organisasinya. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas memadai, hubungan kolegal yang harmonis, serta budaya perusahaan yang inklusif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap institusi (Hartomo & Luturlean, 2020). Oleh karena itu, memahami dan menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan produktifitas seorang karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dan tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi tingkat ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target dari perusahaan (Handoko, 2019). Penelitian tentang kepuasan kerja telah berkembang, mencakup berbagai aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan hubungan dengan atasan (Dwipayana & Dewi, 2019). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi mendorong produktifitas dan dedikasi karyawan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh (Sutrisno, 2008) motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi pada peningkatan semangat kerja,

lingkungan kerja yang nyaman memengaruhi fokus karyawan, dan kepuasan kerja mendorong loyalitas serta komitmen terhadap organisasi. Penelitian lain oleh Handoko, (2019) menegaskan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tidak terkecuali pada sebuah Perusahaan yang bergerak pada sektor pertanian, dalam hal ini yaitu perusahaan PT. Seger Agro Nusantara cabang Dompus, Nusa Tenggara Barat.

PT. Seger Agro Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian, yang salah satu kegiatannya adalah melakukan impor, ekspor dan perdagangan dari hasil-hasil pertanian serta obat-obatan dan atau bahan obat - obatan untuk keperluan industry pertanian daerah Kabupaten Dompus. Untuk menjalankan kegiatan tersebut, PT. Seger Agro Nusantara cabang Dompus didirikan sebagai salah satu cabang yang melaksanakan kegiatan operasional perusahaan di wilayah Dompus dan sekitarnya. PT Seger Agro Nusantara secara teknis di lapangan melakukan pembelian pada hasil pertanian di daerah Dompus lalu hasil pertanian masyarakat Dompus tersebut dikumpulkan dan dipasarkan oleh PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus. Pada tugasnya karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Dompus seringkali melakukan interaksi dengan masyarakat setempat dan juga karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus juga berkaitan dengan pembeli di luar negeri. Karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah juga tentu memiliki target yang telah ditentukan oleh Perusahaan sebagaimana permintaan dari pembeli luar negeri, selain itu juga karyawan sering melakukan pekerjaan diluar kantor untuk bertemu dengan petani sekitar sehingga perlu didukung seperti fasilitas dan lingkungan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan, dan terakhir dengan Tingkat pekerjaan tersebut, Perusahaan juga perlu memberikan rasa keinginan yang diperlukan oleh karyawan agar selalu konsisten dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus pada Tingkat kinerja karyawan, ditemukan beberapa hal mengenai kinerja karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus, hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel 1.1. berikut:

Tabel 1. 1. Hasil Kinerja Karyawan tahun 2023

No	Aktifitas Perusahaan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Pembelian Hasil Pertanian tahun 2023	4500 Ton	3900 Ton	Kekurangan 600 ton
2.	Penjualan Obat pertanian 2023	2000 Dus	1750 Dus	Kekurangan 250 Dus
3.	Penjualan Pupuk pertanian 2023	9000 Kg	9100 KG	Melebihi 100 Kg

Sumber: Rekapen Penjualan, Desember 2023

Berdasarkan tabel 1.1., mengenai penjualan dan pembelian PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompus, terdapat tiga aktifitas utama, yaitu pembelian hasil pertanian, penjualan obat pertanian, dan penjualan pupuk pertanian. Dari tiga aktifitas utama tersebut, karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus terdapat target disetiap aktifitasnya dan dari ketiga aktifitas tersebut karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus hanya mampu memenuhi target pada penjualan pupuk pada petani dan pembelian hasil pertanian dan penjualan obat pertanian karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan Perusahaan.

Berdasarkan temuan awal yang dilakukan pada bulan Agustus 2024 melalui wawancara awal pada Manajer PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus, ditemukan bahwa tingkat motivasi karyawan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus bervariasi berdasarkan jenjang jabatan. Dari 35 karyawan yang menjadi sampel, 65% karyawan pada jenjang bawah (operator/lapangan) memiliki tingkat motivasi yang rendah, sedangkan 35% karyawan jenjang atas (manajer dan supervisor) melaporkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Perbedaan ini dipengaruhi oleh pemberian tunjangan yang tidak proporsional, di mana manajer menerima rata-rata Rp5.000.000, supervisor Rp3.500.000, staff Rp2.000.000, dan operator/lapangan hanya Rp1.200.000 per bulan. Selain itu, sistem pemberian bonus berdasarkan pencapaian target juga mempengaruhi motivasi, terutama pada divisi yang sangat bergantung pada faktor eksternal seperti keputusan petani dan kondisi cuaca. Data menunjukkan bahwa 65% karyawan dari divisi yang bergantung pada keputusan petani merasa tidak termotivasi karena pencapaian target tidak sepenuhnya berada dalam kendali mereka. Sebaliknya, 35% karyawan dari divisi yang lebih mandiri dalam pencapaian target merasa lebih termotivasi karena memiliki kontrol yang lebih besar atas hasil kerja mereka. Variasi dalam sistem insentif

ini menyebabkan fluktuasi motivasi karyawan di berbagai divisi dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan

Berdasarkan observasi awal pada bulan agustus tahun 2024 dan mewawancarai beberapa karyawan, ditemukan bahwa Lingkungan kerja di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompus telah dilengkapi dengan beberapa fasilitas untuk menunjang kenyamanan karyawan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Fasilitas kantin yang hanya tersedia satu unit sering kali menyebabkan antrean panjang dan mengurangi efektivitas waktu istirahat karyawan. Selain itu, kendaraan operasional hanya diberikan kepada atasan, sementara karyawan tidak mendapat fasilitas transportasi yang memadai, sehingga menyulitkan mereka dalam menjalankan tugas di lapangan. Dari aspek suasana kerja, lingkungan kerja yang monoton serta minimnya interaksi sosial turut menjadi faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja, di mana kegiatan outbound hanya dilakukan sekali dalam setahun, yang oleh sebagian besar karyawan dianggap kurang efektif dalam meningkatkan kerja sama tim. Hubungan antar karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek komunikasi dan kolaborasi antar divisi, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada bulan agustus 2024 pada beberapa karyawan dan manajer Sinar Agro Gemilang Indah, berdasarkan temuan awal bahwa kepuasan kerja beberapa karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima, tetapi merasa kurang dihargai dalam hal kesempatan dan pengembangan karier serta pelatihan. Seperti pada divisi yang membeli hasil pertanian pada petani memiliki perbedaan dengan divisi yang menjual hasil pertanian di luar negeri. Pada divisi yang berhubungan dengan pembeli luar negeri sering mendapatkan pelatihan, tetapi pada divisi yang berhubungan dengan petani hanya pada awal masuk saja mendapatkan pelatihan. Hal ini berdampak pada rasa pengharagaan beberapa karyawan di Perusahaan PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, ditemukan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompus masih tergolong tidak merata pada semua karyawan sehingga hal inilah diduga menjadi penyebab Tingkat kinerja karyawan tidak memenuhi target pada beberapa aktifitas utama. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi,

lingkungan kerja karyawan, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah cabang Dompu.

Penelitian sebelumnya terdapat hasil yang inkonsisten, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sofyan et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh penelitian Nurhalizah & Oktiani, (2024), dan penelitian Nurrohmat & Lestari, (2021). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Jodie Firjatullah et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Lisa et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini masih relevan dan penting untuk dilakukan, serta penelitian tersebut cenderung berfokus pada salah satu faktor secara individual, seperti motivasi atau lingkungan kerja. Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh simultan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor agribisnis, khususnya di wilayah Dompu, masih minim. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengangkat judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro

Gemilang Indah Cabang Dompu?

5. Apakah motivasi atau lingkungan kerja atau kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis yang berpengaruh dominan antara motivasi atau lingkungan kerja, atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua antara praktis dan teoritis, antara lain sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Sinar Agro Gemilang Indah Cabang Dompu untuk lebih memahami bagaimana motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja dan hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan strategi pengembangan karyawan.

2. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan teoritis, penelitian ini dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.