

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan ingin mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik dengan di dukungnya kinerja karyawan yang baik agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu untuk mencapai keberhasilan dan pencapaian perusahaan akan ada timbulnya beberapa masalah yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan. Perkembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dari pengelolaan dan perkembangan sumber daya manusia bisa di nilai kualitasnya dari kinerja karyawan tersebut. Namun tidak semua dari karyawan mempunyai kualitas untuk mncapai tujuan dari perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan akan mengevaluasi dan memberikan pengarahan mengenai kualitas dari karyawan agar bisa mencapai tujuan untuk memajukan perusahaan.

Adanya perkembangan usaha saat ini semakin pesat dan semakin maju, sehingga di harapkan perusahaan mampu memiliki sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan dan perkembangan sumber daya manusia disini di maksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan sudut pandang karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, dan pengarahan yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan pada bawahannya.

Menurut (Mariana Olivia Wun dan Masman, 2020) menyatakan penilaian kinerja adalah untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang haruslah memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Permasalahan dari perusahaan tersebut yaitu kurangnya penilaian kinerja karyawan. Yang berguna untuk mengevaluasi dan mereview kekurangan karyawan pada pekerjaan sebelumnya. Seharusnya dilakukan briefing pagi untuk mengetahui berapa banyak target nasabah yang di dapatkan karyawan pada bulan sebelumnya apabila ada yang tidak memenuhi target maka adanya solusi dari pimpinan untuk hal tersebut.

Setiap karyawan memiliki berbagai cara untuk mendorong semangat kerja dan memotivasi dalam bekerja. Apabila setiap karyawan sudah mempunyai motivasi yang tinggi, tentu karyawan akan menciptakan sebuah komitmen dan hasil usaha yang terbaik untuk perusahaan. Dengan begitu kualitas kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan.

Menurut (Febry Erfin Ardianti dkk, 2018) akan ada yang namanya motivasi dari setiap perusahaan untuk memacu semangat kerja karyawan. Motivasi itu penting di dalam sebuah perusahaan untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal dalam bekerja. Motivasi juga dapat membuat kerja karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Selain itu juga motivasi dapat mendorong karyawan untuk berfikir yang kreatif dan memberikan ide-ide yang baik untuk

memajukan perusahaan. Karena, pemberian motivasi yang tepat akan memberikan semangat, dorongan dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi agar karyawan selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Menurut (Ardianti dkk, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Selain adanya motivasi kerja dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perlu juga memperhatikan dan mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan semangat serta motivasi kerja. Agar karyawan lebih semangat dan giat dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan

nyaman tentunya memegang peranan penting dalam baik buruk kualitas pekerjaan karyawan. Apabila lingkungan kerja cukup nyaman dan mendukung dalam komunikasi di dalamnya akan berjalan lancar antar pimpinan dan karyawan, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan maksimal.

Menurut (Tamali dan Munasip, 2019) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut (Haedar dkk, 2015) menyatakan lingkungan kerja berperan sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Dimana di dalam lingkungan kerja dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena, di dalam sebuah perusahaan diharapkan lingkungan kerja yang baik bisa mendukung dan memberikan semangat terhadap kerja karyawan.

Menurut (Inarti Madia Ningsih, 2018) menyatakan di sebuah perusahaan tentunya tidak lepas dari yang

namanya penilaian kinerja karyawan. Yang bertujuan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. Penilaian kinerja karyawan juga digunakan untuk peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* untuk karyawan yang berprestasi seperti pemberian *reward* atau penghargaan. Selain itu penilaian kinerja bagi karyawan agar termotivasi untuk lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan dapat mengevaluasi kelebihan dan kelemahan hasil bekerja serta dapat memperbaiki kualitas bekerjanya.

Menurut (Hariani dkk, 2019) menyatakan penilaian kinerja menjadi dasar di bidang personalia yang mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan secara rutin dan teratur. Standar kerja harus dipahami secara jelas dan tentunya harus dapat diukur secara reliabel.

Menurut (Widya Parimita dkk, 2018) menyatakan kepuasan kerja adalah apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya.

PT. International Business Futures merupakan salah satu pialang berjangka di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2005. Sebagai pelaku industri perdagangan berjangka yang berpengalaman. PT. International Business Futures berusaha memberikan pengalaman perdagangan terbaik untuk nasabah, perdagangan yang adil, aman dan di dukung teknologi terbaru dan paling maju.

PT. International Business Futures menyediakan layanan edukasi bagi calon dan nasabah, berupa IBF Education Center, Economic News, Market News, Analisis dan Video Tutorial bagi pemula. PT. International Business Futures memberikan kesempatan kepada trader sebagai marketing IBF dengan prospek penghasilan yang besar. Cukup melakukan registrasi dan referensikan nasabah kepada PT. International Business Futures, semakin banyak yang nasabah referensikan, peluang penghasilan nasabah akan semakin besar.

PT. Internatonal Business Futures (IBF) memiliki kantor pusat di kota bandung tepatnya di Paskal Hyper Square Blok D No. 45-46 jln. H.O.S Cokroaminato N0. 25-27 Bandung Jawa Barat. Kantor cabang PT. International Business Futures yang di Surabaya tepatnya di Jl. Basuki Rachmat N0 58-60 Tegal Sari, kec. Tegalsari , kota Surabaya Jawa Timur. Selain memiliki kantor cabang di Surabaya, PT International Busines Futurs (IBF) juga tersebar di beberpa daerah antara lain, Surabaya, Jakarta, Lampung, Medan, Pekan Baru, Makasar, Purwokerto, Jember, Palembang, Semarang, Banjarmasin dan Bali.

Memperhatikan hal tersebut maka motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan penting untuk dikaji, karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada PT. International Business Futures Surabaya “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
3. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan atau saran untuk perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi di dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas

Digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya dengan ruang lingkup yang berhubungan pada permasalahan yang diteliti.

3. Bagi Masyarakat

Dapat digunakan untuk memberikan gambaran terhadap masalah yang sedang dihadapi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan dan dapat diaplikasikan pada masyarakat.