

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jaksoon, 2006).

Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi pesaing memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang di harapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengolah sumber daya manusia yang memiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada orgranisasi (Handoko, 2001)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan etrhadap adanya tujuan. Motivasi adala dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan

oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Luthans (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Menurut Rusti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang tidak memberi kenyamanan saat bekerja membuat kurangnya kefokusannya pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para karyawan termasuk yang diutamakan sebagai aset perusahaan. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat terpelihara. Dalam hal ini motivasi yang kuat dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari, kebutuhan materi dan non materi, maupun kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Teori motivasi yang banyak dikenal adalah teori motivasi dari Maslow, (1943) yaitu motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya tergantung dari kepentingan individu. Maslow, (1943) mengemukakan "*Hierarchy of needs theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Bagaimanapun juga individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan keinginan ini muncul dalam urutan hirarki. Maslow mengidentifikasi dalam urutan yang semakin meningkat. Adapun kelima tingkatan tersebut terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

PT. Four Continental Trading, merupakan distributor es krim aice pertama di Jember yang mendistribusikan produk es krim dengan berbagai macam varian. Es krim ini mendapatkan support baik pada pelanggan yang membutuhkan waktu tidak lama bisa meluas sampai ke desa yang terpencil sekalipun. Berkaca dari hal

tersebut, kinerja karyawan sangat membantu perkembangan dari PT. Four Continental Trading. Mengacu hasil observasi awal survey, selama beroperasinya perusahaan telah banyak metode dan regulasi yang dilakukan baik internal ataupun dari eksternal perusahaan. Diantaranya yaitu sebagai pendorong motivasi kerja karyawannya, perusahaan telah memberikan sejumlah insentif baik materi ataupun non-materi atas hasil kerja karyawan, pemberian tugas, tanggung jawab serta beban kerja secara berimbang sesuai porsi, wilayah dan kondisi kerja karyawan serta diberikan kebebasan untuk mengatur manajemen sendiri atas beban kerja tersebut selama proses penyelesaiannya. Disisi lain membangun motivasi kerja, perusahaan juga mengupayakan optimalisasi lingkungan kerja bagi karyawannya seperti fasilitas ruang perkantoran yang nyaman, penggantian biaya operasional alat kerja dari karyawan dan model kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif sebagai sarana konsultasi kendala selama proses kerja karyawan.

Berdasarkan faktor dan alasan tersebut, peneliti ingin mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja para karyawan terhadap kinerja mereka sampai dapat mendistribusikan produk barunya dengan cepat. Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, penelitian memperoleh data penilaian dari bulan terakhir ini karyawan PT. Four Continental Trading yaitu Berikut dapat dilihat pada tabel daftar instrumen kinerja karyawan dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Perilaku Kedisiplinan Kerja tahun 2019

No	Nama	Jabatan	Target	Realisasi	Persentase
1	Pras	Sales	748	568	76%
2	Cahyo	Sales	772	440	57%
3	Ruhan	Sales	652	521	80%
4	Fendi	Sales	395	248	63%
5	Rendra	Pengiriman	23	22	95%
6	Fendik	Pengiriman	28	21	75%
7	Ongky	Pengiriman	32	30	93%
8	Umar	Pengiriman	29	26	89%

9	Winarno	Pengiriman	18	14	77%
10	Erwin	Marketing Outlet	20	4	20%
11	Adi	Marketing Outlet	20	7	35%
12	Surya	Marketing Outlet	20	3	15%
13	Bambang	Marketing Outlet	20	14	70%
14	Jarto	Marketing Outlet	20	11	55%
15	Riksa	Admin Penjualan	2955	2845	96%
16	Lutfi	Admin Penjualan	2215	2110	95%
17	Fingky	Admin Penjualan	1897	1883	99%
18	Putri	Admin Penjualan	2125	2120	99%
19	Lili	Admin Penjualan	1570	1564	99%
20	Amir	Admin Gudang	5170	5120	99%
21	Yanto	Admin Gudang	3820	3740	97%
22	Heru	Admin Gudang	1367	1266	92%
23	Wasis	Satpam	24	24	100%
24	Aqla	Satpam	24	24	100%
25	Rizal	Satpam	24	24	100%
26	Galang	Sales Canvas	250	244	97%
27	Suroso	Sales Canvas	250	210	84%
28	Turmudi	Sales Canvas	250	187	74%
29	Yuda	Sales Canvas	250	195	78%
30	Jaki	Sales Canvas	250	176	70%
31	Indra	Sales Canvas	250	237	94%
32	Wibowo	Sales Canvas	250	167	66%

33	Sunar	Sales Canvas	250	144	57%
34	Abi	Sales Canvas	250	138	55%
35	Qutby	Sales	728	587	79%

Sumber : PT. Four Continental Trading Jember Data 2019

Pada tabel 1.1 data kinerja karyawan berdasarkan perilaku kedisiplinan tahun 2019, kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian target yang telah ditentukan, misal pada kolom nomor dua sales atas nama Cahyo mendapatkan target yang telah ditentukan oleh Supervisor sejumlah 772 karton dengan toko yang telah ditentukan, selama satu bulan yang terealisasi oleh cahyo sejumlah 440 karton, yang dapat dinilai bahwa kinerja dari cahyo kurang bagus dengan jumlah 57%. Sedangkan Sales Ruhan dengan target 652 karton selama satu bulan, memperoleh 521 karton yang terealisasi dengan katagori bagus dengan presentase 80%.

Sedangkan pada tabel 1.1 kedisiplinan kerja di ukur oleh jumlah faktur pengiriman yang diberikan. Misal pada tabel nomor lima rendra yaitu 23 faktur dan yang terkirim 22 faktur maka dapat dipresentasikan 95% dapat dinyatakan baik.

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

- Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan
- Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung terhadap :

a. Bagi peneliti

Sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini juga untuk memperluas informasi serta menambah wawasan dan sebagai dasar perbandingan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan PT Four Continental Trading untuk mengadakan evaluasi dalam mengambil keputusan, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai sumbangan pustaka yang dapat menjadi referensi bagi pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.



