

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi

memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006).

Berdasarkan observasi pada PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara menunjukkan kinerja karyawan PT FIF Pos Negara masih belum optimal di dukung oleh data Sasaran Kinerja Karyawan (SKK) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja belum tercapai. Menurut Nitisemito (2006:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor yang berasal dari lingkungan. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kabupaten Jembrana memiliki beberapa perusahaan cicilan kendaraan yang ikut

berperan membantu bidang perekonomian masyarakat salah satunya PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara ini terletak di Jln. sudirman No.90a, Pendem, Kec. Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali 82218, Indonesia. Perusahaan ini hanya memberikan cicilan motor merk Honda. Jumlah karyawan tahun 2020 berjumlah 50 orang. Berdasarkan pencapaian kinerja karyawan PT. FIF Pos Negara bulan september tahun 2020,kinerja karyawan dievaluasi sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing karyawan pada PT FIF Pos Negara. Hasil kinerja karyawan pada PT FIF Pos Negara tahun 2020 maka diperoleh pencapaian kinerja masing-masing karyawan PT FIF Pos Negara dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT FIF Pos Negara
Bulan September Tahun 2020

No	Nama Karyawan	Deskripsi Kinerja Karyawan	Jabatan	Sasaran Kinerja Karyawan	Pencapaian Kinerja Karyawan	Keterangan
1	Supriadi	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	109 Kegiatan	Belum tercapai
2	Mahapadma	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	112 kegiatan	Belum tercapai
3	Erawati	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	300 kegiatan	Tercapai
4	Enny	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	27 Kegiatan	Belum tercapai
5	Surya	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	58 Kegiatan	Belum tercapai
6	Nurul	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	37 Kegiatan	Belum tercapai
7	Budi	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	118 kegiatan	Belum tercapai
8	Arif	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	300 kegiatan	Tercapai
9	Arhamiyah	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	105 kegiatan	Belum tercapai
10	Eri	<i>Sales</i>	MCE	300 kegiatan	300 kegiatan	Tercapai

(Sumber : Data Pencapaian Kinerja karyawan PT FIF Pos Negara)

Berdasarkan Tabel 1.1 pencapaian kinerja karyawan PT FIF Pos Negara belum tercapai secara optimal hal ini dikarenakan belum tercapainya sasaran kinerja karyawan yang telah ditetapkan di PT FIF Pos Negara. Menurut Kasmir (2016:182) hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar telah berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan ditetapkan berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja karyawan PT FIF Pos Negara belum mencapai target kegiatan kinerja diduga dikarenakan lingkungan kerja fisik yang kurang memadai serta lingkungan kerja non fisik (sosial) yaitu kurangnya keharmonisan antar karyawan dan rendahnya motivasi kerja pada PT FIF Pos Negara.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada masing-masing orang dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2012:120). Salah satu aset perusahaan yang terpenting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi dengan pesaing adalah sumber daya manusia, yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan di PT. FIF Pos Negara, sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang responden. Menurut Mathis & Jackson (2006:3787) indikator kinerja adalah : (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) keandalan, (4) kehadiran, (5) kemampuan bekerja sama..

Berikut adalah tabel hasil kuesioner yang telah disebar di PT. FIF Pos Negara mengenai kinerja karyawan. Maka diperoleh hasil kuesioner yang dapat dilihat pada Lampiran 03 menyatakan bahwa kinerja karyawan secara total pada PT FIF Pos Negara tergolong rendah karena rentang skor tinggi yaitu 21-23 dan sesuai dengan rentang skor rendah yaitu 1-5. Dilihat dari hasil penyebaran kuesioner awal bahwa karyawan tidak semua bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu prosedur dan aturan bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan kurang dipatuhi dan dilaksanakan dengan tertib oleh karyawan, disamping itu kehadiran dan jadwal tidak dilakukan secara tepat waktu oleh sebagian karyawan, dan kerja sama yang dilakukan masih kurang antar sesama karyawan. Jika dilihat dari segi dimensi kuantitas hasil kerja pada PT FIF Pos Negara masih belum optimal karena belum mencapai target yang telah ditentukan, selain itu dari segi kualitas hasil kerja kepuasan pelanggan masih kurang dan dalam ketepatan waktu dalam bekerja masih belum dilakukan secara tepat.

Berdasarkan hasil kuesioner awal lingkungan kerja pada PT FIF Pos Negara. Maka diperoleh hasil kuesioner yang dapat dilihat pada Lampiran 03 menyatakan bahwa secara total lingkungan kerja pada PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara tergolong rendah karena rentang skor tinggi yaitu 13-15 dan sesuai dengan rentang skor rendah yaitu 0-1. Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan yaitu dilihat dari kondisi pekerjaan (*work conditions*) yaitu lingkungan kerja fisik di perusahaan ini yang kurang memadai yaitu minimnya area parkir kendaraan baik untuk konsumen ataupun karyawan, fasilitas seperti pendingin ruangan (AC) juga kurang banyak dan ada beberapa AC yang rusak sehingga tidak semua ruangan kerja karyawan berisi AC, ruangan kerja yang kurang luas, tidak tertatya dengan baik peralatan maupun perlengkapan kantor,

serta kurangnya penerangan ruangan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Kurangnya dukungan antar rekan kerja dan atasan membuat kondisi hubungan kerja pada karyawan juga kurang harmonis dapat dilihat dari kurangnya komunikasi dan berinteraksi yang baik dengan karyawan lainnya. Menurut pendapat (Budiyono & Amirullah, 2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil kuesioner awal motivasi pada PT FIF Pos Negara maka diperoleh hasil kuesioner yang dapat dilihat pada lampiran 03 menyatakan bahwa secara total motivasi pada PT. FIF Pos Negara tergolong rendah dengan rentang skor tinggi yaitu 21-25 dan rentang skor rendah yaitu 1-5. Hal ini dikarenakan masalah yang terjadi di PT FIF Pos Negara yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yaitu dilihat dari kebutuhan fisiologis masih belum terlaksana seperti pemberian makan dan minum, selain itu kebutuhan rasa aman masih belum terpuaskan karena jaminan tidak diberikan seperti tunjangan hari tua, dan asuransi jika terjadi kecelakaan sehingga karyawan merasa dihargai kerja kerasnya dan menjadikan karyawan menjadi lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Di samping itu dalam kebutuhan sosial saling menghargai antar karyawan sangat diperlukan karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam kebutuhan penghargaan adanya dorongan untuk mengungguli prestasi antar rekan kerja yang membuat terjadinya adanya persaingan kekuasaan yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu kurangnya penghargaan bagi karyawan yang sudah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sedangkan itu juga harus memperhatikan kesejahteraan untuk hidup lebih

baik seperti diberikan sebuah bonus dalam bekerja, tunjangan hari tua, dan asuransi, dan dilihat dari kebutuhan aktualisasi diri dapat memberikan kesempatan untuk berinovasi dan menyalurkan ide-ide untuk setiap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ishak & Tanjung (2003:12) bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja.

Berdasarkan fakta masalah yang diungkapkan di atas diduga karena kurang nyaman dan kondusifnya lingkungan kerja serta rendahnya motivasi memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat Wakhid (2014) “jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat”. Hal ini menunjukkan ada kesenjangan antara teori dan yang ada di lapangan yaitu kurang nyaman dan kondusifnya lingkungan kerja dan rendahnya motivasi karyawan di PT FIF Pos Negara. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif dan motivasi yang dimiliki karyawan tinggi sehingga kinerja yang diperoleh akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian empirik Nuryasin (2016) bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan fakta masalah dengan teori di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di PT FIF Pos Negara sebagai berikut:

- (1) Belum tercapainya sasaran kinerja pada PT FIF Pos Negara.
- (2) Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan lingkungan kerja non fisik (sosial) yang berdampak pada kurangnya komunikasi antar rekan kerja pada PT FIF Pos Negara.
- (3) Rendahnya motivasi Pada PT FIF Pos Negara.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada PT FIF Pos Negara, maka pada penelitian ini membatasi variabel penelitian menjadi tiga variabel yaitu, dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT FIF Pos Negara?
- (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT FIF Pos Negara?
- (3) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT FIF Pos Negara?
- (4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT.FIF Pos

Negara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

- (1) Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Pos Negara.
- (2) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Pos Negara.
- (3) Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Pos Negara
- (4) Lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. FIF Pos Negara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat: (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

- (1) Manfaat Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- (2) Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola PT FIF Pos Negara sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.