

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Menurut Wirawan (2009: 32), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang

baik. Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja.

Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja professional juga akan meningkat. Akan tetapi, ada kecenderungan dengan luasnya hubungan antar manusia dalam pekerjaan, proses dan mekanisme kerja perusahaan makin besar.

Semakin luasnya hubungan antar manusia dalam pekerjaan, proses dan mekanisme kerja perusahaan juga semakin besar. Hal ini dapat dibuktikan pada perusahaan manufacture yang banyak menggunakan mesin robot yang secara otomatis bekerja, masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan

kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012:11).

Memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Selain motivasi kerja faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja itu sendiri. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan disekitarnya, baik pengaruh negative maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimism terhadap prestasi kerja karyawan juga

tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito (dalam Intaghina, 2008), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut (Primajaya, 2010:133) Kinerja Merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PT. Asalta Mandiri Agung adalah Perusahaan manufacture yang bergerak di bidang component industri otomotif dan Electronik, yang berada di Jl. Raya Jakarta Bogor KM.49 Nanggung Bogor.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik di PT. Asalta mandiri Agung Bogor, akan tetapi masih mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan, diantaranya :

1. Tingginya tingkat absensi
2. Penanganan laim customer yang tidak sesuai target

3. Tidak tercapainya target KPI (Key Point Index) yang sudah ditetapkan
4. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai
5. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal.
6. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu.
7. Masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok.
8. Masih terdapat karyawan yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target.
9. Belum tersedianya kantin di area kantor sehingga karyawan harus keluar area kantor.
10. Lahan tempat parkir yang tidak memadai.
11. Tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASALTA MANDIRI AGUNG BOGOR”**

B. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan kinerja dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan lingkungan kerja kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan kinerja yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor?
2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor?
3. Bagaimana tingkat kinerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Asalta Mandiri Agung Bogor?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja di di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat lingkungan kerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.

D. Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

1. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja.
2. Sebagai Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

Bagi penulis

1. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
2. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Bagi Pihak lain

1. sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, hipotesis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran..

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel Objek penelitian, Design penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, Definisi operasional & variabel penelitian, populasi dan sampel, dan teknik analisis data penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode analisis data dan daftar pustaka.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tempat penelitian dan hasil Analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan Saran.