BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengingat semakin ketatnya persaingan antara perusahaan, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor- faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya -sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini didasarkan kenyataan bahwa sumber daya manusia menjadi penggerak utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Adapun manfaat dalam memahami sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan guna menganalisis berbagai permasalahan manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141).

Motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi atau perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan organisasi atau perusahaan (Kadarisman, 2012: 275).

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tak ada jarak dengan atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan. Suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Jenis lingkungan kerja pada perusahaan terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (alat kerja, kursi, meja), kemudian lingkungan umum/kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011: 26). Dengan demikian lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya, (Moeheriono, 2012: 95).

Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila kinerja karyawan baik maka tujuan dari organisasi perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya karyawan yang memiliki motivasi yang baik, karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan dan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan motivasi yang diberikan untuk karyawan itu sendiri maupun lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil kinerja kurang baik. Dengan motivasi yang tinggi, dan di dukung dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan pun akan lebih optimal.

Persaingan dibidang manufaktur, khususnya pembuatan speaker yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PT Foster Electric Indonesia. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Dari pengamatan penulis pada PT Foster Electric Indonesia terdapat permasalahan sebagai berikut kurangnya motivasi dari diri karyawan yang menyebabkan gairah kerja karyawan relatif masih rendah, sehingga pencapaian tugas pokok atau target yang sudah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik dan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman seperti kualitas atau kondisi udara yang kurang bagus yang menimbulkan bau tidak sedap yang berasal dari *chemical* (bahan kimia) untuk produski, hal ini apabila di biarkan secara terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi para karyawan seperti adanya gangguan pernapasan dini, batuk-batuk dan sebagainya. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan dalam tahun 2016/2017 PT Foster Electric

Indonesia

No.	Bulan	Target	Pencapaian
1.	September	645.300	643.100
2.	Oktober	747.600	732.000
3.	November	630.900	631.200
4.	Desember	547.600	590.700
5.	Januari	559.900	534.600
6.	Februari	503.200	539.200

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia belum sesuai harapan terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan September 2016 sampai Februari 2017 , kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang paling melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Desember 2016 dimana target 547.600 pencapaiannya 590.700 atau melampaui target yang sudah ditetapkan sebanyak 43.100 sedangkan pencapaian terendah terjadi pada bulan Januari 2017 dimana target 559.700 pencapaiannya hanya 534.600 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 25.100. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan terutama untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi para karyawan, maka dalam hal ini PT Foster Electric Indonesia juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan dari sistem perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi dari diri karyawan yang menyebabkan gairah kerja karyawan relatif masih rendah.
2. Lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman seperti kualitas atau kondisi udara yang kurang bagus yang menimbulkan bau tidak sedap yang berasal dari *chemical* (bahan kimia) untuk produksi.
3. Hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan hanya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan di PT Foster Electric Indonesia pada bagian produksi.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia , serta penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

1.6.2. Secara Praktis

Berikut adalah manfaat secara paraktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh motivasi pada PT Foster Electric Indonesia.
 - b. Perusahaan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sehingga dapat diupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Penulis

- a. Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia.
- b. Penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

3. Bagi Kampus

Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.