

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan dunia Industri saat ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi sebagai cara pengembangan perusahaan. Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan, dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan tentunya sangat memerlukan peran yang mendukung dalam jalannya perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan, peran penting yang harus dimiliki oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif seperti modal, mesin dan material, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Suatu perusahaan tanpa didukung karyawan/pegawai yang baik dalam segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, berkembang dan maju di masa akan datang.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai ilmu pengetahuan, dapat dilatih dan dapat menghasilkan barang/jasa. Seorang karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan selain itu juga karyawan merupakan mitra dalam berusaha yang dimiliki perusahaan sehingga perlakuan yang baik merupakan hal utama yang harus di berikan oleh perusahaan agar karyawan tetap mempunyai semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan dalam bekerja sebenarnya tidak hanya mengharapkan kompensasi berbentuk material saja tetapi juga sekaligus

mengharapkan adanya penghargaan dalam bentuk non-materi atas kinerja mereka dalam melakukan tugas.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan sangat penting sebagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja dapat juga meningkatkan semangat kerja seseorang, karena lingkungan kerja yang nyaman di suatu perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan hasil kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja juga dapat mengikat hubungan antar karyawan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menghambat dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu setiap karyawan akan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu tersebut juga dapat mengakibatkan perbedaan kinerja mereka.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan yang berguna untuk menunjang kondisi kerja, penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan pasti juga akan meningkatkan kinerja, ciri-ciri penerangan yang baik itu sinar yang cukup, tidak menyilaukan, distribusi cahaya yang merata dan warna yang sesuai, kemudian suhu udara. Hal ini harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang maksimal, selain suhu sirkulasi udara ditempat kerja juga perlu diperhatikan, jika sirkulasi udara baik maka udara kotor di dalam ruangan bisa ditukar dengan udara bersih yang berasal dari luar.

Kinerja karyawan sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan karyawan pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya.

Kemudian juga para karyawan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan penulis, dapat dilihat kinerja karyawan PT Cipta Group masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari pendidikan yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan jabatan yang di berikan dan dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja, disiplin waktu kerja yang kurang, sehingga kinerja yang diperoleh tidak maksimal.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Cipta Group Bulan Agustus 2017

No	PT CIPTA GROUP	Karyawan		Total
		L	P	
1	PT Catur Mahkota	3	20	23
2	PT Mahkota Cipta Propertindo	5	17	22
3	PT Mahkota Mitra Cipta Rezeki	7	17	24
4	PT Buana Cipta Propertindo	6	21	27
5	PT Devin Buana Perkasa	3	12	15
6	PT Buana Prima Sejati Propertindo	6	10	16
7	PT Cipta Inti Semesta	3	10	13
<b>Total</b>				140

**Sumber:** PT Cipta Group, 2017

**Tabel 1.2** Pendidikan Terakhir Karyawan PT Cipta Group

Pendidikan Terakhir		Frequency	Total	Percent
SMA/SMK		89	89	63.5
D3	Ahli madya pariwisata	4	10	7.1
	Ahli madya akuntansi	6		
S1	Sarjana Ekonomi	16	41	29.2
	Sarjana Psikologi	5		
	Sarjana Sosial	3		
	Sarjana Teknik	3		
	Sarjana Hukum	2		
	Sarjana Pendidikan	10		
Total		140		100

**Sumber:** PT Cipta Group, 2017

Berikut adalah tabel absensi karyawan periode 2017

**Tabel 1.3** Absensi Karyawan PT Cipta Group Periode Januari s/d Agustus 2017

Keterangan (total 172 karyawan)	Bulan							
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Jul	Agust
Tidak Masuk	3	4	5	3	4	7	8	2
Masuk Tepat Waktu	123	126	126	130	128	122	126	126
Masuk Telat	14	10	9	7	8	11	6	12
Pulang Tepat Waktu	134	134	133	132	133	133	129	133
Pulang Awal	3	2	2	5	3	0	3	5
Jumlah	140	140	140	140	140	140	140	140

**Sumber:** PT Cipta Group, 2017

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut di atas tampak masih banyak karyawan sering datang terlambat pada bulan Januari sebanyak 14 karyawan, tidak masuk kerja pada bulan Juli sebanyak 8 karyawan dan pulang lebih cepat pada bulan April dan Agustus sebanyak 5 orang.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencoba mengangkat kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Group di Kota Batam”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan dasar utama atau sebagai pembekalan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Tidak ada kesesuaian antara pendidikan yang diperoleh karyawan terhadap jabatan yang di berikan perusahaan.
3. Kenaikan jabatan kurang transparan, karena di lingkungan perusahaan belum jelas kriteria apa saja yang bisa membuat seseorang menjadi pimpinan.

4. Lingkungan kerja tidak nyaman dan perlu untuk dibenahi sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Karyawan memiliki kinerja yang tidak baik dapat dilihat dari absensi karyawan.
6. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan sehingga karyawan bekerja hanya berfokus terhadap pekerjaan saja tanpa adanya peningkatan kinerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu, sarana dan prasarana dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah-masalah yaitu tentang pendidikan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Cipta Group.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan masalah yang akan dipecahkan sebelum melakukan penelitian. Adapun pokok permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?
3. Apakah pendidikan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Group?

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.6.1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.6.2. Secara Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akan datang terutama dalam bidang personalia.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah ke dunia usaha yang sebenarnya dan sebagai tugas akhir syarat kelulusan sarjana.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.