

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis sekarang ini berkembang dengan pesat, begitu pula perkembangan di segala bidang sangatlah mengalami kemajuan, banyak aspek-aspek yang mengalami kemajuan dengan sangat pesat baik dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, maupun budaya. Salah satu bidang yang mengalami kemajuan yang sangat pesat adalah bidang industri dan teknologi. Setiap perusahaan yang bergerak di bidang usaha mengalami suatu kompetisi yang sangat tajam sehingga menuntut Indonesia agar dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat ditempatkan diberbagai sektor. Kompetisi ini disebabkan oleh semakin banyaknya dan berkembangnya perusahaan-perusahaan, baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri.

Laju pertumbuhan penduduk yang ada kurang diimbangi dengan laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini dapat di amati dari kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia terutama di daerah-daerah yang terpencil. Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau produk saat ini berlomba-lomba untuk menghasilkan dan memberikan hasil yang terbaik bagi pengguna jasa dan produk tersebut. Sehingga dibutuhkan manajemen yang baik untuk membentuk suatu perusahaan yang kokoh, agar mampu bertahan pada perkembangan zaman yang berkembang pada saat ini.

Dan apabila perusahaan tidak mampu bertahan dan tidak memiliki kemampuan serta keahlian yang cukup dalam kompetisi ini, maka akan jatuh dan tersingkir dalam dunia usaha.

Oleh karena itu, sudah sepantasnya perusahaan harus memberikan suatu perhatian yang besar terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar kelak mereka dapat memberikan suatu kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kualitas dan kinerja pada karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan menerapkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti suasana yang harmonis dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, maka hal itu akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga akan memberikan suatu dampak yang positif terhadap kinerja pada karyawan.

Namun sebaliknya, dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi konsentrasi pada karyawan sehingga tidak memberikan kenyamanan pada saat karyawan melaksanakan tugasnya. Dapat di katakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif itu dapat berupa ruang kerja yang tidak bersih dan ventilasi udara yang tidak bagus, kurangnya fasilitas kerja dan tata ruang yang tidak rapih, sehingga semangat dalam bekerja karyawan pun menurun dan dapat menyebabkan rendahnya kinerja pada karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawan yang handal dan kompeten di dalam bidangnya masing-masing. Program pelatihan yang di

berikan perusahaan di adakan dengan tujuan guna menambah wawasan dan pengetahuan karyawannya agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Program pelatihan ini, merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan, melaksanakan serta mengembangkan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan pada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Namun sebaliknya, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat menyebabkan lambatnya perkembangan serta kemampuan pada karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Dan hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pada karyawan.

Keberhasilan seseorang dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya juga tidak terlepas dari disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau dengan kata lain bahwa disiplin dalam bekerja merupakan suatu kunci keberhasilan dari setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap disiplin dalam bekerja harus dapat berupa ketaatan atau kesediaan untuk mematuhi segala peraturan-peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan. Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan, merupakan bukti bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Akan tetapi, karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya cenderung memiliki penilaian kinerja yang tidak baik pula. Karena karyawan yang kurang disiplin biasanya juga sering melakukan suatu pelanggaran-pelanggaran dan melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dengan

peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan terkadang juga ada pula karyawan yang melakukan suatu penundaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya, sehingga tujuan perusahaan akan terhambat dan akibatnya kinerja pada karyawan pun akan menurun dan juga akan merugikan bagi pihak perusahaan.

Dan faktor terakhir yang juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah motivasi pada karyawan itu sendiri. Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka hal ini akan dapat mendorong dan mengarahkan keinginan karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, demi mendapatkan suatu kinerja yang bermutu dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Namun sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu rendah dan juga tidak adanya dorongan serta keinginan dalam bekerja baik itu dorongan dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri, maka hal tersebut dapat menghambat penyelesaian tugas dan cenderung dapat menurunkan kinerja pada karyawan, sehingga secara otomatis juga akan dapat memperlambat pencapaian tujuan dari perusahaan.

Maka berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan diatas, dapat diasumsikan pula bahwa seorang karyawan yang memiliki suatu motivasi kerja yang tinggi akan cenderung diikuti dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sehingga kinerja yang baik pada suatu perusahaan akan pula dapat diwujudkan apabila berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat

diatasi. Dan berbagai kendala kinerja yang kurang baik juga harus dicarikan jalan pemecahannya, sehingga masalah kinerja yang kurang baik pun dapat dihindari.

PT. Tri Dokumindo Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kearsipan dokumen. Hal ini membuat PT Tri Dokumindo Jakarta memiliki beban kerja yang cukup banyak dan hal ini pula yang membuat karyawan harus bekerja secara optimal. Sehingga beban pekerjaan yang didapatkan harus terselesaikan dengan target yang sudah ditentukan dan tepat waktu. Hal ini tentunya membutuhkan suatu kondisi lingkungan kerja yang memadai dan juga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pada karyawan dan pekerjaan juga dapat selesai sesuai target.

Namun sebaliknya berdasarkan hasil obesrvasi secara langsung yang peneliti lakukan di PT Tri Dokumindo Jakarta, peneliti melihat kondisi lingkungan yang ada baik fisik maupun non fisik masih kurang memadai. Seperti halnya keadaan lingkungan fisik pada penerangan ruangan. Dalam hal ini penerangan ruangan yang ada terlalu terang, hal ini disebabkan karena adanya pantulan sinar matahari ketika siang hari dari kaca jendela sehingga mengganggu aktifitas pekerjaan para pegawai secara tidak langsung.

Dan begitu pula mengenai hubungan kerja yang kurang dekat antar karyawan dengan karawan, terutama karyawan dengan karyawan yang berada pada divisi lain. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan kesenjangan

komunikasi antar karyawan, sehingga akan menghambat atau tidak optimalnya kinerja pada karyawan PT Tri Dokumindo Jakarta.

Hal lain yang dapat menghambat kinerja pada karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya, hal ini juga berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja para karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam hal penundaan atau tugas yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya.

Alasan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan di PT Tri Dokumindo Jakarta secara lebih mendalam, dan diharapkan juga dapat diketahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan suatu pengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka masalah rendahnya kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan kinerja pada karyawan menurun
2. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
3. Kurangnya disiplin kerja
4. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat motivasi kerja pada karyawan menjadi rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata terdapat banyak masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja pada karyawan (X_2)
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pada karyawan (Y)
3. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pada karyawan (Y)

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku perkuliahan.

2. Perusahaan

Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai suatu bahan untuk masukan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) di lingkungan perusahaan guna meningkatkan kinerja pada karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai bahan bacaan maupun acuan serta referensi.

4. Bagi masyarakat

Sebagai sumbangan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan.