

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan keadaan dunia pada masa kini. Adanya globalisasi, membuat dunia telah berubah dengan sangat cepat sehingga menimbulkan dampak dan juga membuat ketergantungan bagi segala bidang kehidupan termasuk hubungan antar negara. Perubahan-perubahan secara cepat inilah yang sering disebut dengan globalisasi.

Proses globalisasi yang terjadi tidak lepas dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan sejalan dengan berkembangnya kondisi yang ada di masyarakat, secara umum sumber daya manusia memiliki kedudukan yang semakin penting. Karena sumber daya manusia memiliki peran dalam perubahan itu sendiri.

Menghadapi era globalisasi yang semakin pesat, menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sehingga sangat penting untuk meningkatkan mutu kualitas, baik dari segi pengetahuan atau keterampilan sumber daya manusia itu sendiri, agar mampu mandiri dan bersaing. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan akan dapat bersaing dan akan bertahan selama mempertahankan kinerjanya.

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk dapat terus bertahan, perusahaan harus dapat mengatasi tantangan yang ada. Baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan yang dapat mempengaruhi perusahaan sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki konsep untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing.

Mengatur dan mengelola sumber daya yang paling memiliki peran penting yaitu terletak pada sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk sumber daya manusianya, baik lingkungan fisik ataupun non fisik, sehingga ketika bekerja karyawan tidak mengalami kendala apapun yang dapat mengganggu keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja internal yang ada pada karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga diharapkan dapat merubah perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan dengan tujuan seperti peningkatan produksi, tepat waktu dan efisien, pelayanan lebih cepat, peningkatan kualitas dan hubungan yang terjalin harmonis antar karyawan, serta dapat membentuk peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan diatas, yaitu mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja seorang karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja intenal dan memfasilitasi

lingkungan kerja yang nyaman. Namun pada kenyataannya terjadi penurunan kinerja pada karyawan CV. Karya Bersama selama 3 bulan terakhir.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara sederhana di CV Karya Bersama Cibitung, dalam perusahaan tersebut selalu terjadi kenaikan atau penurunan pada kinerja karyawannya. Penurunan yang terjadi dari bulan Januari ke bulan Februari sampai bulan Maret terjadi karena beberapa faktor, yaitu : kompensasi, penempatan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja internal dan lingkungan kerja.

Terkait dengan masalah yang ada pada CV. Karya Bersama Cibitung, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan. Ditambah dari informasi yang didapat peneliti bahwa terjadi penurunan kinerja pada bulan Januari sampai Maret pada tahun 2018.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada CV. Karya Bersama Cibitung yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari bulan Januari 2018 sampai Maret 2018 dapat dilihat pada table I.1 berikut ini:

Tabel I.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PENILAIAN KINERJA	JANUARI 2018			FEBRUARI 2018			Maret 20018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	77	7,7	10	78	7,8
Tanggung jawab	10	83	8,3	10	79	7,9	10	80	8
Kerjasama	10	85	8,5	10	81	8,1	10	77	7,7
Kepemimpinan	10	80	8	10	73	7,3	10	79	7,9
Kualitas Kerja	20	84	16,8	20	80	16	20	79	15,8
Kuantitas Kerja	20	86	17,2	20	82	16,4	20	80	16
Keterampilan Kerja	20	86	17,2	20	83	16,6	20	79	15,8
JUMLAH	100		84			80			79

Sumber: Data diolah oleh CV. Karya Bersama

Dari tabel I.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di CV. Karya Bersama Cibitung mengalami penurunan dari bulan Januari sampai Bulan Februari disemua aspek dari 84% menjadi 80%, dan pada bulan Maret mengalami penurunan menjadi 79%.

Tabel I.2

Rata-rata Kinerja Karyawan Bagian Produksi

	Bulan		
	Januaari	Februari	Maret
Rata-rata	79,76	78,34	78

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel I.2 dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret

Tabel I.3

Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60- ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan CV.Karya Bersama Cibitung

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan suatu perusahaan, seperti: kompensasi, penempatan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja internal dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan bekerja dengan sebaik mungkin. Namun, jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai maka karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras. Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi dorongan dalam bekerja pada karyawan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Selanjutnya penempatan kerja karyawan dapat menentukan kualitas hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Untuk itu, dalam menempatkan pekerjaan kepada karyawan harus melihat dari pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap calon karyawan. Hal itu akan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika dalam penempatan kerja, karyawan tersebut terpaksa menerima posisi yang dipikirkan untuknya maka kualitas hasil kerja tidak akan maksimal. Jika posisi yang didapat sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawannya, maka kualitas hasil kerja akan maksimal.

Namun kenyataannya, saat menentukan posisi dalam penempatan kerja karyawan, perusahaan hanya akan menempatkan calon karyawan pada posisi yang kosong untuk mengisi posisi tersebut. Padahal posisi tersebut terkadang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Sehingga, permasalahan ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pada karyawan.

Faktor ketiga yaitu perilaku pimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja. Adanya tipe-tipe kepemimpinan didalam suatu perusahaan, mulai dari pemimpin

yang otoriter sampai demokratis. Pimpinan yang baik dan demokratis adalah pimpinan yang mau mendengarkan pendapat para karyawannya. Pimpinan yang seperti ini yang dapat menerima saran dan kritikan dari para karyawannya untuk membangun kemajuan perusahaannya. Namun kenyataannya, masih banyak pimpinan yang berperilaku tidak sesuai dengan kondisi karyawannya. Karyawan selalu ditekan untuk bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan, tidak menghargai kemampuan karyawan dan tidak dianggap keberadaannya. Sikap pemimpin yang seperti ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena suasana bekerja dibawah tekanan.

Motivasi kerja internal merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dalam bekerja, dimana setiap karyawan akan melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi kerja internal yang muncul pada diri karyawan akan memberikan semangat untuk bekerja lebih keras, hasil dari pekerjaan pun akan selesai dengan maksimal. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki motivasi kerja internal yang rendah, maka pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal. Pemimpin memiliki peran penting untuk membangkitkan motivasi kerja internal para karyawannya, sehingga karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya setelah mendapat dorongan dari pemimpinnya. Rendahnya motivasi kerja internal yang dimiliki karyawan, maka akan menghambat segala penyelesaian pekerjaan yang menimbulkan menurunnya kinerja, sehingga akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor terakhir yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana kerja yang disediakan untuk menunjang pekerjaan

karyawan suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, pencahayaan yang cukup, terhindar dari kebisingan atau gangguan, hal tersebut pasti akan membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, dan sebagainya akan menurunkan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”, agar masalah dapat dibahas dengan jelas dan tidak meluas, maka peneliti membatasi variabel motivasi kerja hanya motivasi dari dalam diri seseorang atau motivasi kerja internal.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja internal terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan?

C. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis mempunyai berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan landasan untuk menyusun konsep dan strategi baru dalam peningkatan motivasi kerja dan kenyamanan lingkungan kerja guna mempersiapkan sumber daya manusia yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep dan strategi manajemen perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan mengoptimalkan kenyamanan lingkungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.
- b. Perusahaan, penelitian yang dilakukan di CV Karya Bersama Cibitung ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya kepada pihak manajemen perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawannya yang lebih baik di masa yang akan datang.
- c. Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang sebuah permasalahan baru dengan pemecahan masalah yang lebih aktual.

- d. Masyarakat, dapat dimanfaatkan sebagai bacaan dan referensi yang berguna dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat mengetahui kejadian yang sebenarnya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah-masalah yang terjadi pada CV Karya Bersama Cibitung, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (shahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan) mengenai :

1. Pengaruh motivasi kerja internal terhadap kinerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung
3. Pengaruh motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung