

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana,2014). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan –

persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Peningkatan kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Polowijo Gosari Tahun 2016-2018

NO.	Nilai	Rentang Nilai	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
			Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	81 – 90	Sangat Baik	15	13	8
2.	71 – 80	Baik	68	35	32
3.	56 – 70	Cukup	30	70	70
4.	41 – 55	Kurang	42	50	58
5.	31 – 40	Sangat Kurang	25	27	30
Total			180	193	198

Sumber : Personalia PT Polowijo Gosari, 2016 – 2018.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja menurun. Dari hasil penilaian kinerja karyawan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik semakin menurun, yaitu pada tahun 2016 sebanyak 15 karyawan yang mendapat nilai sangat baik. Di tahun 2017 ada 13 karyawan yang mendapat nilai sangat baik. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali menjadi 8 karyawan. Kemudian pada tahun 2016 ada 68 karyawan yang mendapatkan nilai baik. Kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan, ada 35 karyawan yang mendapat nilai baik. Dan pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali, ada 32 karyawan yang mendapat nilai baik. Kemudian dapat dilihat pada tabel peningkatan jumlah karyawan yang mendapat nilai cukup. Pada tahun 2016 ada 30 karyawan yang mendapat nilai cukup. Di tahun 2017 ada 70 karyawan yang mendapat nilai cukup. Dan ditahun 2018 ada 70 karyawan yang mendapat nilai cukup. Pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 42 karyawan.

Di tahun 2017 yang mendapatkan nilai kurang meningkat menjadi 50 karyawan. Dan di tahun 2018 ada 58 karyawan yang mendapatkan nilai kurang. Pada tahun 2016 ada 25 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Kemudian pada tahun 2017 ada 27 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Di tahun 2018 yang mendapatkan nilai sangat kurang menjadi 30 karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Kemampuan, Kemauan, Keamanan, Motivasi, Komunikasi, dan lingkungan kerja (Harbani Pasolong, 2010; 186). Pada penelitian ini akan dibahas mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang Sunyoto (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain – lain.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana PT Polowijo Gosari

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Meja & Kursi	200 Set	Kurang Baik = 3 Unit Baik = 197 Unit
2.	Komputer	198 Unit	Baik
3.	Telepon	21 Unit	Baik
4.	Mesin <i>Fotocopy</i>	1 Unit	Kurang Baik
5.	Printer	30 Unit	Kurang Baik = 5 Unit Baik = 25 Unit
6.	AC	25 Unit	Kurang Baik = 2 Unit Baik = 23 Unit
7.	Mobil Dinas	20 Unit	Baik
8.	Motor Dinas	15 Unit	Baik

Sumber : Personalia PT Polowijo Gosari, 2018.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 sarana dan prasarana PT Polowijo Gosari terlihat dari delapan data diatas terdapat beberapa unit dengan kondisi yang kurang baik, yaitu meja dan kursi, printer, AC dan mesin *fotocopy* sehingga banyak karyawan yang mengeluhkan karena kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan dapat menghambat pekerjaan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Nitisemone (2015;184), antara lain : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Dalam perusahaan sangat diperlukan juga suasana kerja yang menyenangkan dalam artian memiliki hubungan baik antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar

pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya demi tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110). Salah satu indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016;154) adalah kebutuhan fisiologi yang berupa pemberian bonus dan lain sebagainya.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja yang diberikan Kepada Karyawan PT Polowijo Gosari
Tahun 2017 – 2018

Tahun 2017	Tahun 2018	Jumlah Karyawan
THR	THR	198
Insentif Kerja	Insentif Kerja	198
Jaminan Sosial	Jaminan Sosial	198

Sumber : Personalia PT Polowijo Gosari, 2017 – 2018.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa PT Polowijo Gosari memberi motivasi kerja pada seluruh karyawan, namun untuk mengukur motivasi kerja tidak hanya dari pemberian insentif, THR dan jaminan sosial saaja. Namun, perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, penghargaan dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2014;116). Faktor internal antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki,

keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal antara lain ; lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2015:46) “kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

Identifikasi terhadap persoalan dilapangan yang menunjukkan masih terdapat faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan turun, yakni faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Dalam lingkungan kerja permasalahan timbul karena masih ada sarana dan prasarana yang kurang baik atau mengganggu kinerja karyawan. Sementara dalam motivasi kerja perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, penghargaan dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk kemampuan kerja permasalahan timbul karena kurangnya pelatihan yang diberikan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Polowijo Gosari”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Polowijo Gosari.

1.4 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Polowijo Gosari untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi

Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Polowijo
Gosari.