

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia usaha dengan segala kompleksitasnya selalu menuntut pihak yang ada di dalamnya untuk senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan segala kondisi yang ada. Hal tersebut harus dilakukan agar usaha yang dijalankan mampu terus beroperasi ditengah persaingan dunia usaha. Hasibuan (2013;26) menjelaskan bahwa manajemen harus mampu mengambil kebijakan strategis untuk tetap bersaing dan mencapai tujuannya, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah mempersiapkan SDM yang berkualitas, karena kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada alat atau teknologi yang di gunakan, tetapi juga pada manusia yang berada di balik alat-alat tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM-lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Mangkunegara, 2013;2). Kegiatan pengelolaan SDM berarti melakukan evaluasi atas prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses evaluasi secara akurat dan valid terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2007;28). Untuk melakukan penilaian tersebut, maka manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Handoko (2011;137), terdapat beberapa faktor-faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah motivasi, keahlian, serta lingkungan kerja.

PT Alsera Sinergi merupakan perusahaan yang terletak di Kota Gresik dan merupakan produsen komponen generator (turbin) untuk keperluan pembangkit listrik tenaga air (PLTA) mikro hidro. PT Alsera Sinergi memiliki total 152 karyawan, terdiri dari 12 orang bagian staf dan manajemen, 8 orang petugas keamanan, serta sisanya sebanyak 132 orang merupakan pekerja divisi produksi. Seluruh karyawan yang bekerja di PT Alsera Sinergi merupakan karyawan tetap.

Dalam kegiatan pra penelitian, peneliti menemukan bahwa selama Bulan Agustus hingga Desember 2016 PT Alsera Sinergi tidak mampu memenuhi pesanan yang diberikan oleh pelanggan, kondisi tersebut tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Data Produksi PT Alsera Sinergi**  
**Agustus – Desember 2016**  
**(Dalam Ton)**

Kuantum Produksi		Riil				
		Agustus 2016	September 2016	Oktober 2016	November 2016	Desember 2016
Main Rotor	Pcs	2.310	2.336	2.460	2.390	2.720
Exciter Rotor	Pcs	2.232	2.232	2.160	2.578	2.447
Diode	Pcs	2.947	2.920	2.600	2.850	2.850

Sumber: Data Unit Produksi PT Alsera Sinergi

Data di atas menunjukkan bahwa selama bulan Agustus hingga Desember 2016 PT Alsera Sinergi hasil produksi menunjukkan fluktuatif. Hal ini menandakan prestasi kerja karyawan yang kurang stabil setiap bulannya. Mangkunegara (2013;19) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat

dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah kuantitas produksi.

Aspek pertama yang dinilai memiliki dampak terhadap prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Steers dalam Sutrisno (2009;57) yang mengungkapkan prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari kemampuan dan perangai serta minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan yang terakhir adalah tingkat motivasi kerja. Siagan (2009;22) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak mulyono salah satu karyawan produksi PT Alsera Sinergi, diketahui bahwa perusahaan tidak pernah memberikan bonus atau penghargaan apapun jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini juga diungkapkan oleh karyawan unit produksi lainnya, "*Pabrike yo ngunu kuwi mbak, ora tau adum bonus babar blas, lemburan kuwi yo jam mati, sak jame 8000, endi iso sregep, kan ngono mbak.*" Penelitian Yatipai, Montolalu, dan Kaparang (2015; 2) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain motivasi, aspek lain yang dinilai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah keahlian. Hasibuan (2013; 190) mengungkapkan bahwa keahlian harus mendapatkan perhatian utama dalam penilaian prestasi kerja karyawan, karena keahlian mencakup, *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dapat menentukan mampu tidaknya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Data Unit Distribusi PT Alsera Sinergi juga menunjukkan bahwa perusahaan kerap mengalami keterlambatan saat memenuhi pesanan pelanggan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Data Pengiriman Barang PT Alsera Sinergi**  
**Agustus – Desember 2016**

No	Customer	Tanggal PO	Tanggal DO
1	PT Unika Bina Mandiri	04/05/2016	07/08/2016
2	PT Petro Hidro Optima	07/07/2016	29/09/2016
3	PLTA Muara Tawar	19/07/2016	14/10/2016
4	PLTA Cikaengan	21/09/2016	11/11/2016
5	PLTM Cinta Mekar – Subang	26/09/2016	03/12/2016

Sumber: Data Unit Distribusi PT Alsera Sinergi

Menurut Bapak Weko Kuncara selaku Manajer PT Alsera Sinergi, waktu produksi untuk memenuhi pesanan yang disepakati adalah satu bulan, namun pada tabel di atas, diketahui PT Alsera Sinergi selalu mengalami keterlambatan dalam memenuhi pesanan pelanggan. Ketidakmampuan karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan menandakan bahwa keahlian yang dimiliki karyawan relatif

rendah. Hasil penelitian Wardani (2009; 2) membuktikan bahwa keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dinilai memiliki dampak terhadap prestasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan ialah lingkungan perusahaan. Menurut Sarwono (2012; 44) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Nitisemito (2010: 183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikatornya ialah: hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

PT Alsera Sinergi memiliki beberapa fasilitas kerja bagi karyawan yang bekerja di unit produksi. Fasilitas tersebut adalah mesin pendukung kerja yang relatif masih baru yakni rata-rata rakitan tahun 2011, namun fasilitas kebersihan dan tempat ibadah yang tidak ada di perusahaan membuat para karyawan unit produksi harus mencari tempat ibadah di luar pabrik, hal ini cukup memakan waktu, terlebih saat jam kerja berlangsung. Kemudian berdasarkan keterangan beberapa karyawan, suasana di perusahaan cukup pengap, karena ruang produksi hanya berupa ruangan yang dibangun dari seng bergelombang yang biasanya

digunakan untuk atap rumah, dan tanpa dilengkapi pendingin ruangan yang memadai. Penelitian Rahman, idris, dan Syahrani (2014;3) berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada PT Alsera Sinergi (Unit Produksi) sebagai topik penelitian. Adapun judul penelitian yang dapat dirumuskan adalah “Pengaruh Motivasi, Keahlian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Alsera Sinergi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik?
2. Apakah keahlian berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik?
4. Apakah motivasi, keahlian, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka dapat diketahui beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh keahlian secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, keahlian, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka dapat diketahui beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan manajemen yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi pembelajaran manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik.