

BAB I

PENDAHULUAN

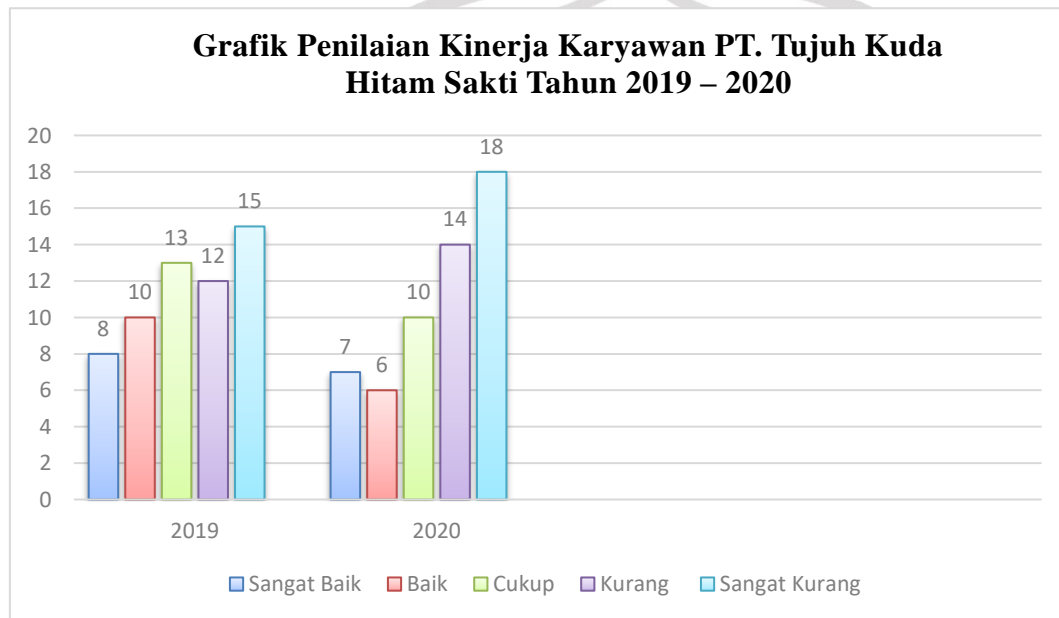
1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang berfokuskan dalam unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang vital di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia visi dan misi dari suatu organisasi tidak akan berjalan meskipun telah ditopang adanya elemen dan faktor pendukung suatu organisasi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sehingga peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi ialah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Hasil daripada proses sebuah pekerjaan dihasilkan dari sebuah proses yang berupa pengaruh. Sehingga pengaruh tersebut dapat menghubungkan dengan variable-variabel yang dapat dikaitkan dengan kinerja.

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh sendiri merupakan sesuatu hal berupa kekuatan yang menghubungkan antar kinerja dengan motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja.

Penilaian kinerja pada PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti dilakukan setahun sekali, ada beberapa indikator penilaian yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya kedisiplinan karyawan, keterampilan kerja, kualitas kerja dan kerja sama tim. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 - 2020 di PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti yang dapat dilihat di grafik 1.1.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti Tahun 2019 – 2020

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti yang mendapat nilai sangat baik mengalami penurunan di setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 8 karyawan mendapat nilai sangat baik dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebanyak 7 karyawan. Sedangkan pada penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai sangat kurang mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 15 karyawan mendapat nilai sangat kurang dan tahun 2020 sebanyak 18 karyawan mendapat nilai sangat kurang. Semakin banyaknya karyawan yang mendapat nilai sangat kurang pada penilaian

kerja setiap tahunnya, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan agar kinerja karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti tidak semakin menurun.

Tindakan dalam mewujudkan kinerja yang baik karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai visi/misi sebuah organisasi. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan tidak akan tercapai. Hasibuan & Handayani (2017:67) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu J. Winardi (2011). Mathis & Jackson (2000) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang terdapat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Terdapat beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dalam buku yang berjudul ‘Motivasi dalam Pemasangan Manajemen’ yang dikutip oleh J. Winardi (2002). Menurut Mitchell (1982) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Stephen P (1999) kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal

bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu menurut Gray et al, 1984: 69 dalam J. Winardi (2002).

Tabel 1.1 Data Motivasi
PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI
Tahun 2020

No.	Uraian	Keterangan
1	<i>Physicological Need</i>	Gaji, Tunjangan, Intensif
2	<i>Safety Need</i>	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
3	<i>Social Need</i>	<i>Team work, Family gathering</i>
4	<i>Esteem Need</i>	Penghargaan Karyawan Teladan
5	<i>Self Actualization</i>	Promosi Jabatan

Sumber: PT. Tuju Kuda Hitam Sakti

Untuk mencapai sebuah visi/misi sebuah organisasi motivasi tidaklah cukup. Diperlukannya variabel lain untuk mendukung mencapai tujuan organisasi. Variabel tersebut yaitu komitmen. Komitmen adalah “commiter” yang diartikan sebagai menggabungkan, mengerjakan, menyatukan dan mempercayai. Dilihat dari asal katanya dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu sikap tanggung jawab dan setia dari seseorang terhadap sesuatu. Beberapa ahli juga mencoba mengutarakan tentang apa itu komitmen. Salah satunya adalah Greenberg (2003) yang mendefinisikan komitmen sebagai kesediaan atau kesanggupan seorang karyawan untuk taat, memihak, setia pada organisasi tertentu. Sedangkan menurut Sri Kuntjoro (2002) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya. Komitmen sendiri sangat berpengaruh dalam sebuah kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Sebuah komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sehingga komitmen secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana terjadinya

sebuah perjanjian antara seseorang yang mengakibatkan keterikatan. Dalam hal ini keterikatan yang dimaksud adalah kepada diri sendiri atau berhubungan dengan orang lain yang diwujudkan dengan perilaku dan tindakan tanpa adanya suatu paksaan apapun.

**Tabel 1.2 Data Komitmen
PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI
Tahun 2020**

No.	Rincian	Uraian	Keterangan
1	Faktor Personal	Usia	Rata-rata berusia 35 tahun
2	Karakteristik Pekerjaan	Tingkat kesulitan pekerjaan	Sejauh ini tidak ada kendala dalam kesulitan pekerjaan.
3	Karakteristik Struktur	Badan kelembagaan perusahaan	Sistem kelembagaan di PT. Tujuh Kuda Hitam sakti terstruktur dengan baik.
4	Pengalaman Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Rata – Rata 75% dari seluruh jumlah karyawan mempunyai pengalaman kerja yang sesuai bidangnya.

Sumber: PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti

Variabel terakhir adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan (Alex S. Nitisemito, 2000). Dalam pengaruhnya lingkungan kerja menentukan hasil daripada kinerja sebuah karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Dengan aspek lingkungan kerja yang baik, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal. Berikut merupakan data sampel lingkungan fisik PT Tujuh Kuda Hitam Sakti:

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik
PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI
Tahun 2020

No.	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pewarnaan	Ada	-	√	-
2	Pencahayaan	Ada	-	√	-
3	Tata Ruang	Ada	√	-	-
4	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
5	AC	Ada	√	-	-
6	Wifi	Ada	√	-	-
7	Laptop	Ada	√	-	-
8	Printer	Ada	√	-	-
9	Alat Kantor	Ada	√	-	-
10	Keamanan	Ada	√	-	-
11	Ventilasi Udara	Ada	-	√	-
12	Kantin	Ada	-	-	√
13	Toilet	Ada	-	√	-
14	Mushola	Ada	-	-	√
15	Ruang Merokok	Ada	-	√	-
16	Kebersihan	Ada	-	√	-
17	Kendaraan Kantor	Ada	√	-	-
18	Kebisingan	Ada	√	-	-
19	Fingerprint	Ada	-	-	√

Sumber: PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti

Dalam penelitian ini, kinerja merupakan *variable* (Y) yang menghubungkan dengan *variable* (X1, X2, dan X3) yang diantaranya Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja fisik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Alasan penelitian mengambil ketiga *variable* tersebut untuk mengetahui data mengenai pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Selain itu adanya hubungan relasi penulis dengan karyawan internal PT. Tuju Kuda Hitam Sakti yang memudahkan penulis untuk mengambil data yang mana dapat disajikan dan diinterpretasikan sebagai hasil penelitian.

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal

karyawan. Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Luthans (2006:125) menyatakan motivasi adalah proses berbagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan Manolopoulos (2008). Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Listiyanto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan Nugroho (2011). Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun Yahyo (2013). Perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat kerja karyawannya. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari Jackson (2006:153) yang menyebutkan bahwa semangat kerja pekerja di China sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja. Dengan hal ini saya mengangkat perusahaan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti untuk meneliti Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja Fisik, dimana perusahaan ini memiliki kekurangan dalam hal-hal tersebut maka dari itu saya ingin meneliti perusahaan tersebut.

Ferryansyah (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut penelitian yang di lakukan oleh Marsoit *et al* (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti Gresik yang bergerak pada industri produksi arang. PT Tujuh Kuda Hitam Sakti terletak di JL. Raya Manyar No. KM 26, Manyarejo, Kec.Manyar, Kabupaten Gresik. PT. Tuju Kuda Hitam Sakti perusahaan yang bergerak dibidang industri arang dengan kualitas ekspor guna memenuhi ketersediaan pasar arang briket terutama di Korea, China, dan Negara- Negara lain. PT. Tuju Kuda Hitam Sakti sangat memperdulikan kelestarian lingkungan. Itu ditandai dengan bahan baku utamanya yaitu serbuk kayu yang merupakan limbah buangan dari perusahaan-perusahaan pengolahan kayu yang dimana pengolahannya tanpa memakai bahan-bahan kimia. Dengan terus menipisnya ketersediaan energy fosil, maka produk arang briket menjadi sumber energy alternatif yang bisa digunakan untuk keperluan masyarakat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka diperlukannya sebuah penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan pada uraian di atas maka dapat diambil rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti ?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.
2. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk secara teoritis mengenai konsep tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan pustaka terutama tentang penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Tuju Kuda Hitam Sakti

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi PT. Tuju Kuda Hitam Sakti dalam meningkatkan kinerja.

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan penelitian lebih lanjut di bidang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan.

