

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya sehingga organisasi atau perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat apabila terjadi perubahan. Serta sanggup berkerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia paling penting bagi organisasi atau perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Pada setiap organisasi atau perusahaan memiliki tingkatan kinerja yang berbeda-beda, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan beban kerja baik fisik maupun mental, selain itu juga organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang telah diberikan.

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dan proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide

dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Firmandari, 2014) kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT Perkebunan IX yang berinisial (BA) laki-laki berusia 28

“iya sebernarnya sudah sesuai jobdesnya masing-masing, tapi ada beberapa kurang maksimal dalam pekerjaannya. untuk kinerja karyawan disini memang ada penurunan dari beberapa karyawan, itu disebabkan karena pimpinan kurang loyal terhadap karyawannya, kondisi lapangan juga kadang tidak sesuai apa yang diinginkan, kadang dapat teman kerja yang kurang cocok, kemudian juga gak bisa diajak kerja sama, ya itu saja si yang saya alami selama saya kerja disini”

Wawancara juga dilakukan dengan subjek kedua berinisial (P) perempuan berusia 28, subjek mengatakan

“kenyamanan dan lingkungan berkerja seperti teman yang kurang cocok, sistem administrasi yang berubah dan membuat jam pulang kerja tidak beraturan, apalagi kalau akhir bulan itu kadang sampe tengah malam baru pulang dan pagi sudah harus di kantor lagi, kantor juga kurang mengangarkan piknik padahal sangat diperlukan untuk refres sejenak di tengah perkerjaan yang banyak”

Wawancara selanjutnya subjek berinisial (R) Perempuan berusia 41, subjek mengatakan

“kurang adanya bonus yang sesuai dengan job atau keberhasilan yang telah dicapai, jadi kalau mau kerja sebernarnya ya rada males gitu, jadi mengerjakan pekerjaan setangahnya gak ikhlas”

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan

mempergunakan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan yang dimilikinya.(Bauw & Gunawati, 2018).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberi contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam berkerja (Potu, 2013).

Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Tampi, 2014). Selain itu, menurut Mangkunegara (2006) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.” Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut (Akbar, 2018).

Teori motivasi ada dua faktor yaitu yang pertama faktor motivator antara lain : keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan faktor hygiene antar lain: kebijakan dan administrasi, supervisi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan gaji / upah. Cara yang tepat memotivasi seseorang, menurut Herzberg (dalam (Ady & Wijono, 2013) adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut berkerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materi dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari 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). Serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk berkerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (Sidanti, 2015).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Bua, & Madjid, 2019)

Penelitian yang sebelumnya membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Ramadhani 2018). Ramadhani melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yang mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Nilai adjusted Rsquare sebesar 0,139, artinya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja adalah 13,9%. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu juga ada peneliti lainnya dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kalika Intergraha yang mendapatkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 19,075 + 0,208 + 0,336$. Secara parsial besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu : motivasi kerja sebesar 17,7%, dan lingkungan kerja 12,4%. Secara simultan besarnya pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 43,8%. Dengan respon 53 dan metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Deskriptif presentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F)., dan koefisien determinasi.

Penelitian yang akan dilakukan walaupun sudah banyak penelitian-penelitian terkait variabel yang sama, namun dalam penelitian-penelitian yang sebelumnya mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Hal tersebut membuat peneliti tertarik lebih dalam mengenai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan dalam penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu pada teori aspek, peneliti sebelumnya menggunakan teori aspek Wilson Bangun, sedangkan peneliti ini menggunakan teori aspek Mitchell, selain itu juga subjek, serta lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IX”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu : apakah ada hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IX?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IX

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

