

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (T. Hani Handoko, 2003).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan merupakan

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Tentunya perusahaan harus mampu mengupayakan berbagai faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Sedarmayati (2009) 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.

Dalam bekerja pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Akan tetapi tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan nilai-nilai yang berlaku dalam tiap individu karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakin seharusnya diterima. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Cv. Watonella *Furniture* adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkayuan atau mebel yang sudah berdiri sejak tahun 1996. Kinerja karyawan bagian pemasaran di Cv. Watonella *Furniture* kurang berjalan dengan baik, Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan Manajer Cv. Watonella *Furniture* diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih kurang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penjualan pada Cv. Watonella *Furniture* dalam tujuh tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Hasil Penjualan Cv. Watonella Furniture

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase
2009	Rp 12.750.000.000	Rp 13.700.000.000	107,45
2010	Rp 13.000.000.000	Rp 13.150.000.000	101,15
2011	Rp 13.250.000.000	Rp 12.107.000.000	91,37
2012	Rp 13.000.000.000	Rp 11.098.000.000	85,37
2013	Rp 13.000.000.000	Rp 11.800.000.000	90,77
2014	Rp 13.000.000.000	Rp 11.300.000.000	86,92
2015	Rp 13.000.000.000	Rp 11.000.000.000	84,62

Sumber : Data Cv. Watonella Furniture, 2009- 2015

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan Cv. Watonella Furniture selama 7 tahun terakhir mengalami fluktuasi yang cenderung tidak tercapai target. Kurang optimalnya kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella Furniture berdampak pada realisasi penjualan Cv. Watonella Furniture yang cenderung tidak mencapai target penjualan. Oleh sebab itu Cv. Watonella Furniture harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasarannya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja, Muchlas (2004) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan untuk berjuang/ berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faiz Sultan (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan kemudian faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran Cv. Watonella Furniture Jepara)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah bahwa kecenderungan tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan bagian pemasaran yang tidak optimal, sehingga rumusan masalahnya “Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan bagian

pemasaran Cv. Watonella *Furniture* untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan ?

Berdasarkan uraian tersebut pertanyaan penelitiannya adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella *Furniture*.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Cv. Watonella *Furniture*. Dapat menjadi masukan pihak manajemen terutama mengenai kondisi dan keinginan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.