

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan, manusia adalah salah satu unsur yang penting didalamnya. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar, dikarenakan manusia merupakan penggerak berjalan atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Karena tanpa adanya suatu kontribusi karyawan, maka aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar (Guterres dan Supartha, 2016). Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berperan penting dalam menetapkan suatu rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapainya. Sumber daya lain tidak akan ada artinya tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya.

Peran Sumber Daya Manusia dituntut perusahaan untuk disiplin dan kreatif dengan mempunyai ketrampilan yang baik untuk mendukung kemajuan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya, apabila didalamnya terdapat karyawan dengan tujuan yang sama yaitu menjadikan perusahaan mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Dimana setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya memiliki kinerja yang tinggi. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Faktor motivasi atau dorongan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi atau semangat yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:219), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta potensi dimana seseorang belum bisa memaksimalkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, maka diperlukannya suatu dorongan agar seorang karyawan bisa bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Sehingga motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisetimo (2016), lingkungan kerja adalah sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman didalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisien yang tinggi dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2017), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam perusahaan. Sehingga lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017), kinerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja karyawan, baik dalam tahap perencanaan maupun pelaksanaan kerja yang menunjukkan kemampuan dalam menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang di capai karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan, terutama pada upaya pemberian motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

PT. Cipta Oggi Furindo terletak di Kota Mojokerto, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 2003 dan bergerak dibidang

furnitur. Produk yang digunakan perusahaan tersebut menggunakan Particle Board dan Medium Density Fibreboard, dilaminasi dengan PVC atau Kertas Foil. Memproduksi produk dengan bahan yang telah diuji sebelumnya dengan hati-hati dan pemrosesan dengan menggunakan teknologi modern. Produk ini melayani penjualan lokal dan juga ekspor. Kinerja PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Target	Realisasi
1.	2018	Rp. 8.500.000	Rp. 7.483.312.100
2.	2019	Rp. 8.500.000	Rp. 8.657.614.900
3.	2020	Rp. 9.000.000	Rp. 7.193.290.000

Sumber : PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto, tahun 2018 belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019 realisasi melebihi target dan tahun 2020 target ditingkatkan namun kenyataannya perusahaan tidak mampu mencapai target.

Kondisi diatas menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai tujuan sesuai standart yang telah ditetapkan perusahaan, disebabkan keterlambatan pengiriman pesanan, sehingga terjadi pembatalan pemesanan yang tidak sesuai standart. Kinerja diatas juga dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan PT. Cipta Oggi Furindo dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini terlihat dari kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh karyawan untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada PT. Cipta Oggi Furindo yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari kurangnya penerangan yang hanya mengandalkan pencahayaan dari jendela, sementara pada sore hari pencahayaan hanya beberapa lampu dengan watt yang kecil. Kurangnya sirkulasi udara dalam ruangan membuat merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh dan menganalisis Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto.
2. Mengetahui pengaruh dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto.

3. Mengetahui pengaruh dan menganalisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan serta sumber informasi bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat khususnya tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan, wawasan dalam bidang Manajemen.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Memberikan pengetahuan yang luas khususnya jurusan Manajemen. Hasil penelitian ini disumbangkan ke Universitas sebagai bahan referensi atau dokumentasi di Perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang memiliki ketertarikan di bidang Manajemen.