

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal dan bermutu adalah hal yang diinginkan oleh semua perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu perusahaan tersebut akan memproduksi lebih baik. Tetapi ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk sumber daya manusia, yaitu memberikan fasilitas, motivasi, jaminan keamanan, dan jaminan kehidupan yang layak supaya sumber daya manusia tidak berpaling ke pihak yang lain (perusahaan).

Peningkatan motivasi kerja adalah bentuk upaya yang dilakukan supaya dapat mendorong meningkatnya kinerja atau produktivitas sumber daya manusia, seperti pemenuhan kebutuhan baik bersifat eksternal (kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan) dan internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*”nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. (Gardjito dkk, 2014)

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan

produktivitas kerja yang tinggi, upah karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183 dalam Gardjito dkk 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. 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. (Gardjito dkk, 2014)

Vincent Maestro Group merupakan perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Surabaya sejak tahun 1990. Dalam kegiatan Vincent Maestro Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu tata cahaya dan tata suara. Vincent Maestro Group memiliki kantor sekaligus tempat penyimpanan barang-barang yang berada di Jl. Rungkut Industri III No.79, Rungkut Tengah, Gn. Anyar, Kota SBY, Jawa Timur.

Supaya Vincent Maestro Group ini dapat mempertahankan perusahaan dari persaingan, caranya adalah dengan memperbaiki dan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya motivasi kerja, pengaruh lingkungan, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.

Kendala yang dialami oleh Vincent Maestro Group adalah karyawan ingin mendapatkan kenaikan gaji sedangkan pendapatan perusahaan sedang menurun setiap tahun, proses perbaikan peralatan produksi membutuhkan waktu yang lama, beberapa pelanggan yang tidak cocok atas hasil yang diberikan, beberapa karyawan *programmer* keluar (*resign*), dan lain-lain. Tabel berikut ini adalah jumlah karyawan yang keluar (*resign*) selama tahun 2013-2016.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan yang Keluar (*Resign*) di Vincent Maestro

Tahun	Jumlah Karyawan
2013	7 orang
2014	20 orang
2015	26 orang
2016	18 orang

Sumber: Vincent Maestro Group

Hal-hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun karena karyawan tidak difasilitasi dengan baik dan banyaknya tekanan dari pelanggan sehingga menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan dan adanya *resign*. Selain itu, kondisi gedung kurang mendukung, yaitu: pencahayaan kurang, suhu udara pengap, dan panas. Kendala yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan Vincent Maestro Group terganggu.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka judul skripsi yang diajukan adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka masalah yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritik

1. Untuk memperkuat teori yang sudah ada yang berhubungan dengan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
2. Sebagai bukti sumbangan literatur, yang nantinya diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti lain yang akan mengembangkan hasil penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Praktik

1. Bagi perusahaan:

Dapat memberikan masukan baru bagi perusahaan untuk mengambil keputusan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Vincent Maestro Group”.

2. Bagi peneliti:

Sebagai bentuk nyata dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya pada teori motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diperoleh dibangku kuliah dan melatih diri untuk menganalisis serta memecahkan masalah bisnis yang ada.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang simpulan-simpulan dari uraian-uraian secara keseluruhan dengan menyertakan saran-saran yang dianggap perlu.