

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada di dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan dengan layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan buah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2013:67). Faktor individu dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya

memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan diperusahaan, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendorong

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan akan merasa terbantu dan nyaman dalam bekerja, dengan memperlihatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2010:76) menyatakan “bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.” Menurut Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa di nilai menggunakan standar penilaian kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004:307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari, 2002:207)

Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh

karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan serta lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin (Husein Umar, 2004:18).

Handoko (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu faktor yang paling penting lagi adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja. Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Mereka sendiri akan lebih dihargai lagi jika menerima fasilitas dan penghargaan status lainnya dari organisasi

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Pelita offset Jombang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan seperti banner baleho yang terletak di Jln. Hasyim Asy'ari No.90 Plandi Kec. Jombang Perusahaan ini mulai berdiri tahun 1986 dan dijalankan dan dikembangkan oleh Bapak Yasir. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam percetakan. Seperti percetakan banner, baleho, kalender, buku tulis, majalah, undangan, brosur, nota, stiker, , dan lain sebagainya.. Prioritas utama

perusahaan ini adalah memberikan kualitas produk yang terbaik serta layanan klien yang mengutamakan kepuasan pelanggan.

Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan pemilik CV. Pelita offset Jombang diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh CV. Pelita offset Jombang saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara .diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih stabil. Hal ini dapat dibuktikan denganrendahnya hasil produksi kalender CV. Pelita offset Tahun 2020.

Tabel 1.1 Data hasil produksi CV. Pelita offset jombang tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Produksi		Target	
		Kalender	Undangan	Kalender	Undangan
Januari	50	4700 pcs	3800 pcs	5000 pcs	4000 pcs
Februari	50	4600 pcs	3700 pcs	5000 pcs	4000 pcs
Maret	50	4600 pcs	3500 pcs	3000 pcs	2000 pcs
April	50	4600 pcs	3500 pcs	2000 pcs	3000 pcs
Mei	50	4500 pcs	2200 pcs	2000 pcs	3000 pcs
Juni	50	4500 pcs	2000 pcs	1000 pcs	3000 pcs
Juli	50	4200 pcs	1500 pcs	1000 pcs	3000 pcs
Agustus	50	4200 pcs	1500 pcs	5000 pcs	4000 pcs
September	50	4200 pcs	1300 pcs	5000 pcs	4000 pcs
Oktober	50	3500 pcs	1300 pcs	5000 pcs	4000 pcs
November	50	3000 pcs	1300 pcs	5000 pcs	4000 pcs
Desember	50	3000 pcs	1200 pcs	5000 pcs	4000 pcs

Sumber : CV.Pelita offset Jombang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi selama tahun 2020 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat hasil sal satu produksi kalender pada bulan oktober yang mengalami penurunan sebesar 3500 pcs/bulan yang mana pada bulan sebelumnya menghasilkan produksi sebesar 4200 pcs/perbulan sedangkan untuk hasil produksi undangan mengalami penurunan sebesar 1500 pcs/bulan sedangkan hasil produksi pada bulan sebelumnya 2000 pcs/bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan lingkungan kerja di duga tidak kondusif karena kurangnya kontribusi antara atasan dan karyawan

serta karyawan dengan karyawan sehingga berdampak kurangnya komunikasi maka masing-masing dari karyawan belum mampu mencapai target perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Pelita Offset Jombang.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi penurunan target di karenakan karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pemimpin. Diduga pemimpin kurang memberikan wawasan dan arahan sehingga karyawan belum mampu untuk mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. PELITA OFFSET JOMBANG)** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Offset Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Offset Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Offset Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pelita Offset Jombang.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini pada karyawandengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan CV.Pelita Offset Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal yang telah di uraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja motivasi kerjadan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerjadan kinerja karyawan.

