

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Sutiadi (2003), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Suprayetno dan Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Jika kinerja yang dimiliki karyawan meningkat maka tujuan perusahaan dapat tercapai, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. 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.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja adalah Motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang di kehendakinya. Motivasi kerja dikatakan

penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hirarkhi. Motivasi kerja, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikannya Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1996). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik, aman, bersih, dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor lingkungan kerja meliputi kondisi kerja, pengawasan pimpinan, prosedur kerja, dan uraian tugas. (Stephen P. Robbins, 1991). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 1986). Jadi, lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, mampu memuaskan dan mendorong

karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan tugasnya dengan baik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

PT. Umbra Prasia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *glass tableware*. Berdiri sejak 1994, PT Umbra Prasia berada di Jl. Gatot Subroto, Desa Tebel, Gedangan, Sidoarjo yang memiliki karyawan bagian produksi sebanyak 280 orang. Saat ini perusahaan mengalami permasalahan kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target produksi tiap tahun, yaitu 40 ton produksi per tahun.

Tabel 1.1 Data Produksi PT Umbra Prasia Tahun 2014 - 2018 (Satuan Kilogram)

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2014	40.000	37.581
2	2015	40.000	38.375
3	2016	40.000	38.320
4	2017	40.000	37.938
5	2018	40.000	35.569

Sumber : Data Sekunder Perusahaan

Berdasarkan data produksi PT Umbra Prasia tahun 2014 sampai 2018 dapat diketahui bahwa realisasi produksi tidak dapat mencapai target produksi setiap tahun, bahkan mengalami tren atau kecenderungan penurunan. Pada 2014 target produksi 40.000 kg namun realisasi produksi hanya mencapai 37.581 kg, pada tahun 2015 target produksi tetap 40.000 kg namun realisasi produksi tetap tidak mencapai target sebesar 38.375 kg. pada tahun 2016 hingga 2018 target produksi tetap pada 40.000 kg namun realisasi produksi mengalami penurunan berturut – turut sebesar 38.320 kg, 37.938 kg, dan 35.569 kg. data tersebut dapat membuktikan penurunan kinerja dari kinerja karyawan produksi PT Umbra Prasia.

Turunnya jumlah produksi tersebut diduga karena rendahnya tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan. Hal ini berdampak pada penurunan hasil produksi perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan PT Umbra Prasia juga dapat ditunjukkan dengan data absensi perusahaan di bawah ini:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Umbra Prasia Tahun 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Ketidakhadiran
1	2014	277	179	109	131	419
2	2015	289	155	146	97	398
3	2016	292	140	133	129	402
4	2017	272	166	149	112	427
5	2018	280	234	104	154	492

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data absensi karyawan PT Umbra Prasia diketahui bahwa tingkat absensi mengalami peningkatan dari tahun 2014 sebesar 419 absensi atau ketidakhadiran, 2015 mengalami penurunan sebesar 398 absensi atau ketidakhadiran. Sedangkan pada tahun 2016 hingga tahun 2018 absensi mengalami peningkatan secara terus menerus sejumlah 402 pada 2016, 427 pada 2017, dan 492 pada 2018.

Tingginya tingkat absensi karyawan PT Umbra Prasia mengakibatkan penurunan kinerja, semakin tinggi ketidakhadiran karyawan akan berdampak pada

menurunnya realisasi produksi PT Umbra Prasia. Tingginya tingkat absensi juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Umbra Prasia ditemukan permasalahan di lingkungan kerja yaitu kondisi beberapa fasilitas dan alat untuk menunjang kegiatan produksi tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Umbra Prasia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Umbra Prasia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Umbra Prasia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Umbra Prasia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi instansi perusahaan

Bagi PT Umbra Prasia, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen dalam menentukan keputusan strategik untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai sumber informasi dan referensi penelitian pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.