

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era modern saat ini perusahaan dihadapkan dengan persaingan bisnis yang kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan sistem manajemennya dengan baik. Di dalam suatu perusahaan, faktor sumber daya manusia akan selalu menjadi faktor yang terpenting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, karena mereka adalah penggerak seluruh aset perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tika (2006:121). Yaitu (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas (wewenang), (3) Disiplin, (4) Inisiatif.

Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreatifitas. (Simamora 2002:21) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, kinerja perusahaan dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktifitas selama periode waktu tertentu, sehingga dapat dikatakan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang positif tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi pula sehingga mereka yang memiliki kinerja rendah, dimungkinkan mempunyai motivasi yang rendah.

Soemanto (201:7) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberikan kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan telah terjadi didalam diri seseorang. Kebutuhan karyawan bervariasi, kebutuhan tersebut akan sangat mempengaruhi perilaku karyawannya dalam kinerjanya. Pemahaman atas kebutuhan karyawan dapat menyebabkan manajer berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Masalah-masalah yang biasa terjadi di perusahaan tidak jauh dari motivasi kerja karyawan yang dirasakan selama mengabdikan pada perusahaan, baik secara internal maupun eksternal, dimana pengaruh motivasi kerja yang kurang baik ini dapat berakibat buruknya kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini diangkat karena didalam perusahaan diduga ada keterlambatan sistem pemberian penghargaan berupa reward dan promosi jabatan untuk karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam berbagai system pada perusahaan yang terkadang membutuhkan waktu cukup lama, berkaitan dengan aspek motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih baik lagi.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup ataupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan

karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya kejenuhan, dan tingginya tingkat kesalahan. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktifitas kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat konsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik baik ke pemimpin dan rekan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik didalam suatu perusahaan haruslah nyaman dan menyenangkan karena hal ini tersebut tentu akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan yaman dalam bekerja, sehingga kinerja seseorang karyawan dapat meningkat.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk penelitian, hal ini diangkat karena pengerjaan produk sering kali dilakukan di luar lapangan dengan cuaca dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Sering kali menjadi salah satu hambatan dalam proses produksi, fasilitas merupakan faktor yang juga tidak kalah penting. Hal ini dipertimbangkan karena pengerjaan produk di divisi produksi memerlukan peralatan yang khusus serta memadai dengan lingkungan proyek.

PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, keberadaannya tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung

pengembangan industri kelautan nasional. Sebagai perusahaan galangan kapal dengan pengalaman lebih dari tiga dasawarsa, PT. PAL Indonesia (persero), telah menguasai pembangunan beragam produk-produk berkualitas yaitu produk kapal niaga, produk kapal cepat & kapal khusus, produk jasa harkan (pemeliharaan dan perbaikan). Yang beralamatkan di Jl.Ujung, Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Divisi SDM, secara kondisi obyektif yang dialami perusahaan adalah karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari data evaluasi kinerja karyawan tiap tahunnya. PT. PAL Indonesia (persero) sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia, yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan turunya produksi pembuatan kapal yang mengakibatkan berpengaruh dalam produktifitas perusahaan. Berikut ini data evaluasi kinerja karyawan dari pihak PT. PAL Indonesia (persero) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia (persero).

Tahun	Rata-rata Kinerja
2014	81.22
2015	83.41
2016	81.88
2017	80.89

Sumber: PT. PAL Indonesia (Persero).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil evaluasi rata-rata kinerja karyawan selama tahun 2014 sampai 2017 mengalami fluktuatif. Pada

tahun 2014 hasil kerja karyawan sebesar 81,22. Pada tahun 2015 hasil kerja karyawan naik sebesar 83,41. Namun pada tahun 2016 hasil evaluasi kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 81,88. Pada tahun 2017 hasil evaluasi kerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 80,89.

Dari data rata-rata kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada tahun 2014 sampai 2017 diatas terbukti masih rendahnya produktifitas karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. PAL Indonesia (Persero). Kinerja tersebut dapat dilihat melalui sistem kerja yang kurang cepat dan tidak terselesaikan. Kongkritnya karyawan masih kurang menghargai waktu dalam menyesuaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Rata-rata hasil kinerja karyawan naik-turun diduga disebabkan ketidakmampuan karyawan terhadap target yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan kurangnya pekerja yang dibutuhkan untuk mencapai target yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Dari segi lain, kurangnya pembaharuan teknologi yang digunakan saat ini. Karena saat ini perusahaan masih menggunakan teknologi yang lama dan belum adanya riset untuk teknologi yang baru.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini penting bagi suatu orgainsasi profit. Bagi organisasi profit ini sangat penting untuk diberikan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja merupakan hal penting didalam suatu perusahaan. Tidak hanya motivasi kerja yang penting dalam perusahaan, melainkan juga lingkungan kerja. Lingkungan

kerja yang kondusif, memiliki pengaruh bagi karyawan. Selain karyawan merasa nyaman, karyawan juga merasa semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAL INDONESIA (PERSERO)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang harus dikemukakan yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan sebagai bentuk evaluasi dalam melakukan strategi yang tepat dan efektif dimasa yang akan datang khususnya untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan.

3. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.