

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman masyarakat ekonomi ASEAN saat ini, persaingan dalam dunia usaha sebuah perusahaan semakin meningkat. Untuk dapat terus bertahan dalam menghadapi kondisi era globalisasi saat ini maka perusahaan harus memperhatikan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berbagai macam sumber daya yang ada guna membantu sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya yang terpenting, karena sumber daya manusia memiliki tenaga, ide atau gagasan pemikiran, dan keterampilan atau skill yang dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan tidak dapat dipisahkan, hal ini merupakan sebuah komponen yang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Apabila karyawan dapat memberikan dampak positif melalui hasil kinerja yang diberikan terhadap perusahaan maka karyawan merasa puas dengan kompetensi diri yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga merasakan keuntungan dalam menghadapi pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka dibutuhkan hasil kinerja yang baik.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pemberian kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan motivasi kerja (Bangun, 2012:231). Sedarmayanti (2009:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur kinerjanya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik di suatu perusahaan, fasilitas dan akomodasi dari perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain fasilitas dan akomodasi yang dapat menunjang kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja sangat membantu karyawan seperti adanya sebuah dorongan dari seorang pemimpinnya atau sesama kerabat di lingkungan perusahaan tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Fajar Surya Swadaya di Balikpapan memiliki kinerja yang belum mencapai standar sesuai ketentuan perusahaan tersebut.

Menurut Nitisemito (2006:183 dalam Susanto, 2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:21 dalam Susanto 2013), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2001:31 dalam Susanto 2013). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat berkontribusi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi dirinya.

Dalam menciptakan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memerhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, dan kantor yang membuat rasa aman dan nyaman. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kerja perusahaan juga (Bangun 2012:304).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan di PT. Fajar Surya Swadaya yang berlokasi di Balikpapan menyatakan bahwa saat ini permasalahan dalam perusahaan tersebut khususnya mengenai lingkungan kerja sedang mengalami penurunan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan dengan adanya perpindahan kantor dari Samarinda ke Balikpapan, dimana sebagian karyawan khususnya level staff merasa kurang nyaman karena keluarga mereka berdomisili di Samarinda dan membuat karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

Hal ini juga memberikan dampak bertambahnya biaya hidup karena harus sewa rumah dengan biaya pribadi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki latar belakang dan sifat yang berbeda-beda satu sama lain. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat dipungkiri adanya suatu perubahan atau masalah yang akan dihadapi. Oleh sebab itu, perusahaan sangat membutuhkan seorang karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. (Bangun 2012:312).

Menurut Robins (2003:214) “motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu”. Menurut John M. Ivancevich (2001:298) motivasi adalah seperangkat nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, tujuan-diarahkan. Sedangkan menurut Moekiyat (2002) motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

motivasi bagi karyawan sangat penting, hal ini karena motivasi sebagai dorongan dari dalam diri karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi sangat tinggi dari dalam dirinya maka seorang karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu target yang diharapkan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan di PT. Fajar Surya Swadaya yang berlokasi di Balikpapan menyatakan bahwa saat ini permasalahan dalam perusahaan tersebut khususnya mengenai motivasi sedang mengalami penurunan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan sejak dua tahun terakhir sistem bonus di perusahaan diganti menjadi premi. Hal ini memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap menurunnya pendapatan karena nilai nominal premi jauh lebih kecil dibandingkan dengan bonus dan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Keberadaan industri percetakan kertas, seperti halnya PT. Fajar Surya Swadaya memiliki peranan penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi perusahaan di bidang percetakan kertas. PT Fajar Surya Swadaya merupakan salah satu dari anak usaha atau bisnis unit dari Araya Bumi Indonesia. Kegiatan utama operasional yang dilakukan adalah penanaman dan pemanenan tanaman pokok akasia dan/atau ekaliptus sebagai supply bahan baku untuk industri kertas dan bubur kertas (pulp & paper industry). Awalnya alamat kantor PT Fajar Surya Swadaya terletak di Kodya Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Namun pada awal tahun 2017 manajemen

memutuskan memindahkan kantor ke Balikpapan agar lebih dekat dengan lokasi kerja yang berada di Kabupaten. Pemajam Paser Utara.

Hasil wawancara yang penulis dapatkan pada PT. FAJAR SURYA SWADAYA menyatakan bahwa sebagian kinerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami tingkat penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, PT. FAJAR SURYA SWADAYA dalam kondisi ini membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melengkapi fasilitas lingkungan kerja serta meningkatkan motivasi pada setiap karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Surya Swadaya Balikpapan. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Surya Swadaya Balikpapan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat penelitian ini :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan dan menjadi referensi tambahan khususnya mengenai topik-topik manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perusahaan khususnya mengenai topik menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan serta dalam penelitian ini akan memberikan solusi mengenai topik menurunnya kinerja karyawan yang dapat disebabkan dari salah satu variabel lingkungan kerja dan motivasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi atau referensi untuk menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.