

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sutrisno (2015:170) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2014:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta adalah motivasi. Martoyo (2017:181) menyebutkan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Thoha (2016:202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang dengan tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani (2020) Hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya. Marpaung (2018) dalam penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin banyak motivasi yang di berikan kepada karyawan maka akan bertambah kinerja para karyawan.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta. Fenomena yang terjadi di PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta bahwa karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti juga ditemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta seperti pemimpin yang kurang aktif dalam berkomunikasi dengan para pegawai, kurangnya memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan. Kepemimpinan

saat ini yang dinilai kurang dalam memberikan efek langsung kepada karyawannya seperti kurang dalam memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya kinerja yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal, maka hal itu akan berdampak pada kurangnya dalam memberikan kepuasan atau rasa puas bagi para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. 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 akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kasmawati (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan bertambah baik kinerja para karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta”** .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.
2. Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, sehingga munculnya masalah masalah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan
3. Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti fasilitas masih banyak yang belum sempurna.
4. Rendahnya penilaian kinerja dari aspek tanggung jawab dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
5. Penurunan kinerja dikarenakan hubungan antar karyawan yang kurang baik sehingga pencapaiannya menurun.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta” .

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta.
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta..
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta dan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.