

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut harus diperhatikan dan dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Tingginya kinerja seorang karyawan dalam bekerja dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila para karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Motivasi merupakan salah satu variabel penting dalam kemajuan kinerja karyawan. Motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi perusahaan dalam peningkatan kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi

akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Handoko (2003) Motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal yaitu motivasi dari dalam diri, dari perasaan dan pikiran diri sendiri, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Orang yang memiliki motivasi internal, akan memandang dirinya secara positif. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi dari luar atau mendapatkan rangsangan dari luar. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.

Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam peningkatan bahkan kemajuan perusahaan. Menurut Handoko (2010:193), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat bekerja yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, dan lain-lain. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja

secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Sehubungan dengan berbagai faktor kinerja karyawan, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya merupakan salah satu perusahaan di kota Surabaya yang bergerak dalam bidang reparasi kapal dengan skala yang besar, dengan jumlah karyawan sebanyak 407 orang, yang terbagi pada bagian admin sebanyak 88 karyawan dan bagian produksi sebanyak 319 orang. PT. Dok dan Perkapalan Surabaya mengakui bahwa selain teknologi, tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa ditemukan adanya indikasi yang mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh semakin ketatnya persaingan antar galangan kapal, produktivitas yang masih rendah, bagian marketing yang kurang agresif, hingga lambannya keputusan manajemen. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya absensi karyawan yang terlambat dan mangkir, seperti yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 yaitu data absensi karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya pada tahun 2012-2016. Faktor lainnya juga dipengaruhi oleh kurang maksimalnya perbaikan dalam hal sarana dan prasarana (lingkungan kerja). Kondisi sarana dan prasarana di bagian produksi yang mengalami beberapa kerusakan dan sedikitnya perbaikan juga menyebabkan semakin sedikitnya tanggungan pekerjaan akan yang dikerjakan oleh para karyawan, akibatnya tidak sedikit para karyawan yang lebih memilih untuk sering terlambat masuk kerja, bahkan hingga mangkir.

Tabel 1.1 Jumlah Mangkir Karyawan

No.	Tahun	Berdasarkan Bidang Kerja		Jumlah
		Administrasi	Produksi	
1.	2012	38	108	146
2.	2013	44	152	196
3.	2014	18	89	107
4.	2015	115	118	233
5.	2016	59	63	122

Sumber: PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Tahun 2012-2016

Hal tersebut juga relevan dengan penelitian dari Catur Prasetyo, Ari Pradhanawati, Widiartanto (2014) pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS, bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dikarenakan masih ada karyawan yang menganggap kurangnya timbal balik dari prestasi kerja yang dicapai sehingga menimbulkan kurangnya kemauan dalam meraih prestasi kerja, kurangnya keinginan untuk mendominasi rekan kerja disebabkan perilaku karyawan yang pasif akan hal tersebut karena karyawan beranggapan bahwa mereka sudah memiliki job kerja masing-masing. Tingkat kebisingan dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan alat-alat berat yang dapat membahayakan pekerja juga berpengaruh pada kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi, dapat diketahui bahwa sebanyak 62,5% responden dan variabel lingkungan kerja diketahui sebanyak 46,9% responden menilai bahwa motivasi dan lingkungan kerja pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan suatu masalah penting dan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, yang nantinya akan juga mempengaruhi dalam keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika masalah-masalah tersebut tidak segera

diselesaikan dan terjadi terus menerus maka akan menghambat prosedur operasional kerja dan tentunya akan menimbulkan kondisi kerja yang kurang sehat. Dengan kondisi kerja yang kurang sehat ini akan timbul rasa tidak nyaman dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
3. Apakah Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
4. Diduga variabel Lingkungan Kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan yang utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan/bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Manfaat bagi perusahaan: Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pemberian informasi dan masukan dalam menyusun kebijakan perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Manfaat bagi peneliti: Dapat digunakan bagi peneliti agar mengetahui bahwa pentingnya motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Diharapkan dengan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan sejenis.

Manfaat bagi perguruan tinggi: Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang manajemen dan konsentrasi sumber daya manusia.