

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya- sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif perusahaan tidak akan melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai, maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik, dalam arti kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas yang baik diartikan sebagai jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada suatu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kualitasnya berarti mutu kerja dari karyawan tersebut benar-benar bisa diandalkan dalam bidang yang ditekuninya.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan. Yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa lebih memperhatikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan

kinerja karyawan yang tinggi atau bagus lagi. Padahal faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan, salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja demi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, juga akan berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan terutama pada era globalisasi.

Di era globalisasi saat ini, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan salah satu tuntutan profesionalisme dalam birokrasi suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu beradaptif dan membaca lingkungan sekitar perusahaan baik internal maupun eksternal.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kondisi nyata di lapangan terjadi juga pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep merupakan salah satu perusahaan pengolahan dan ekspor ikan teri yang berada di Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. PT. Marinal Indoprima memiliki cabang perusahaan di beberapa daerah seperti di Tuban, Paiton, Pamekasan, Ketapang, serta di Sumenep. Cabang perusahaan yang berada di Sumenep ini merupakan tempat berkumpulnya ikan teri dari cabang perusahaan lainnya sebelum dikirimkan ke kantor pusat pemasaran yang berada di Surabaya. Yang mana juga merupakan tempat kantor pemasaran sebelum diekspor ke konsumen luar negeri. Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini pastinya terdapat beberapa SDM yang handal yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Namun kenyataannya, hal ini berbanding sebalik dari hasil observasi langsung dengan melalui data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak internal perusahaan. Yang mana menunjukkan bahwasannya terdapat indikasi yang belum optimal pada kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

Belum optimalnya kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini, dapat dilihat dari hasil kerja atau tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan yang belum optimal. Selain itu, untuk mengukur kinerja yang dihasilkan dari karyawan yaitu dengan klaim konsumen. Klaim konsumen di sini merupakan teguran dari konsumen atas ketidakpuasaan produk yang dihasilkan/ dikirimkan. Seperti halnya terdapat rambut, batu kecil, sumbi-sumbi, atau kotoran lainnya yang terdapat pada ikan teri. Hal tersebut terkadang konsumen meminta sanksi atau diskon dari pihak perusahaan atas hasil kinerja (produk ikan teri) tersebut. Sehingga perusahaan jika pada kondisi tersebut tidak ada perubahan, otomatis perusahaan akan mengalami kerugian besar. Hal ini dapat mempengaruhi pada keuntungan yang didapat perusahaan atas hasil kinerja karyawan. Sehingga dalam hal ini sudah jelas bahwasannya kinerja karyawan juga dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berikut ini akan dijelaskan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Yang mana perusahaan tersebut pada dasarnya memiliki standard sendiri pada Rapat Tahunan Perusahaannya (RTP) atas kinerja yang dihasilkan yaitu 5 kontainer per bulannya, jika dalam kondisi bisnis tidak ada kendala (lancar). Dikarenakan bahan baku pada perusahaan ini menyesuaikan dengan keadaan ketersediannya hasil alam yang ada di laut. Untuk lebih jelasnya mengenai permasalahan kinerja yang dihasilkan karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah hasil produksi ikan teri dan klaim konsumen
di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2018

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI IKAN TERI			MENCAPAI Atau TIDAK
		TARGET PRODUKSI (Kontainer)	REALISASI PRODUKSI (Kontainer)	SELISIH (Kontainer)	
1	Januari	5	6	1	Mencapai
2	Februari	4	5	1	Mencapai
3	Maret	6	4	-2	Tidak
4	April	5	3	-2	Tidak
5	Mei	5	5	0	Mencapai
6	Juni	5	5	0	Mencapai
7	Juli	5	5	0	Mencapai
8	Agustus	5	5	0	Mencapai
9	September	5	4	-1	Tidak
10	Oktober	5	3	-2	Tidak
11	November	5	3	-2	Tidak
12	Desember	5	3	-2	Tidak

Sumber: PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal ini terlihat jelas selisih antara target produksi dengan realisasi produksi dalam satuan per kontainer setiap bulannya yang diinginkan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep pada tahun 2018. Dapat diketahui bahwa pada dua bulan pertama yakni Januari dan Februari kinerja karyawan permulaannya terlihat baik, bukan hanya dapat mencapai target produksi melainkan dapat melebihi dari target produksi (yaitu lebih 1 kontainer). Namun dua bulan berikutnya mengalami penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target produksi (yaitu kurang 2 kontainer). Sedangkan pada bulan Mei sampai Agustus, karyawan mampu mencapai target produksi (yaitu sesuai target/ impas). Tetapi pada bulan berikutnya yakni bulan September, kinerja karyawan kembali menurun/ tidak dapat mencapai target produksi (yaitu kurang 1 kontainer). Dan pada bulan Oktober, November, Desember juga mengalami penurun melainkan lebih parah dari bulan sebelumnya yaitu bulan September (yaitu kurang 2 kontainer). Dari uraian tersebut bahwasannya pada bulan Januari dan Februari terlihat sangat

baik yakni melebihi target produksi, dan pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus mengalami titik impas atau sesuai target yang ditentukan. Tetapi pada bulan September mengalami penurunan, terutama pada bulan Maret, April, Oktober, November, dan Desember mengalami tingkat keparahan dari pada bulan yang lainnya. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebagian dalam sebulannya masih banyak kinerja karyawan yang belum optimal dalam pencapaian target produksi dari perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari selisih antara target produksi dengan realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi tersebut adalah lingkun Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan kondisi yang sangat di inginkan dalam lingkungan kerja karyawan, terutama bagi suatu perusahaan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, sangat banyak cara yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya kinerja, pada uraian sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep masih belum optimal. Dikarenakan terdapat indikasi yang membuat belum optimalnya kinerja karyawan tersebut. Indikasi belum optimalnya kinerja tersebut salah satunya terdapat pada permasalahan lingkungan erja dan motivasi kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep kurang baik.

Masalah yang sering dihadapi oleh pimpinan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep adalah mencari bagaimana cara yang paling terbaik untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena pada umumnya setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang

berbeda-beda. Sehingga pimpinan sebaiknya membuat lingkungan kerja yang nyaman, mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya yang ada dalam PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terwujud, jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kerja kepada para karyawan.

Sebagai gambaran permasalahan terdapat indikasi adanya penurunan dalam motivasi kerja di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep tersebut, dapat dilihat pada uraian tabel dibawah ini. Yakni identifikasi permasalahan adanya penurunan motivasi kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, identifikasi permasalahan tersebut berdasarkan hasil survei lapangan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Yang mana dalam tersebut mengenai permasalahan yang ada di lingkungan kerja di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dengan didukung tanggapan atau alasan yang objektif dari beberapa karyawan bagian produksi terhadap permasalahan yang ada di lingkungan kerja tersebut. Untuk lebih jelasnya dari uraian di atas, dapat dilihat pada tabel

Identifikasi Permasalahan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep pada Tahun 2018 dibawah ini.

Tabel 1.2 Identifikasi Permasalahan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2018

No	Identifikasi Permasalahan	Alasan Karyawan
1.	Penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan	Tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan
2.	Kegiatan pelatihan masih kurang optimal	Terkadang dilakukan secara rutin, terkadang tidak. Waktu yang dimiliki karyawan kurang
3.	Karyawan kurang memperhatikan Keselamatan, Keamanan, dan Kenyamanan (K3)	Ingin cepat-cepat selesai atas pekerjaannya
4.	Lemahnya komunikasi dalam penyampaian tugas	Kurangnya sarana pendukung sehingga tidak jelas dalam penyampaian tugas
5.	Perlakuan pimpinan yang tidak merata pada semua karyawan	Karena ada sebab status lama kerja, status karyawan, atau ikatan keluarga. Sehingga ada kecemburuan sosial, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan
6.	Penghargaan jarang diberikan ke setiap karyawan	Karena sistem dalam perusahaan mengikuti persediaan alam (ikan laut)
7.	Jenis tugas atau pekerjaan yang diberikan membosankan/ monoton	Tugas atau pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin sehingga terkadang menjadi penurunan motivasi kerja

Sumber: Data primer hasil wawancara

Berdasarkan tabel di atas mengenai identifikasi permasalahan motivasi kerja karyawan bagian produksi Di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep tahun 2018 bahwa penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan, kegiatan pelatihan yang kurang optimal, karyawan kurang memperhatikan Keselamatan, Keamanan, dan Kenyamanan (K3), lemahnya komunikasi dalam penyampaian tugas, perlakuan pimpinan yang tidak merata pada semua karyawan, penghargaan jarang diberikan ke setiap karyawan, dan jenis tugas atau pekerjaan yang diberikan membosankan/ monoton. Hal inilah merupakan beberapa faktor yang dapat memicu penurunan motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Jika motivasi kerja karyawan tidak segera mendapat perhatian perusahaan tidak menutup kemungkinan juga akan berdampak pada lingkungan kerja yang kurang baik.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan, salah satunya juga lingkungan kerja, yakni tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Direktur PT. Marinal Indoprima menuturkan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja yaitu peralatan kerja yang tersedia di tempat kerja masih belum memadai. Belum memadai di sini diartikan bahwa peralatan kerja yang dibutuhkan masih ada yang belum tersedia. Belum tersedia koperasi dan tempat istirahat untuk para karyawan serta hubungan karyawan yang terjalin masih kurang baik, karena kurangnya rasa kepedulian dan kurangnya rasa kekeluargaan sesama rekan kerja. Di sinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik agar kinerja karyawan bisa meningkat. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting dimana lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang produksi yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat istirahat).

Permasalahan ini jelas bahwa indikasi lingkungan kerja dan motivasi kerja para karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep perlu ditingkatkan lagi agar kinerja para karyawan secara keseluruhan menjadi lebih optimal atau lebih baik lagi. Sehingga dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut, memberikan umpan balik kepada perusahaan yakni terlaksananya tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. MARINAL INDOPRIMA CABANG SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya bagian produksi, sehingga perusahaan mengetahui faktor apa aja yang dapat mempengaruhi kinerja dan arti pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada PT Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana penulis dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.