

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.

PT Adiluhung Saranasegara Indonesia merupakan salah satu mata rantai penyokong industri pelayaran, melalui jasa pembangunan dan perawatan kapal. Letak geografis di tepi alur pelayaran selat madura bagian barat, menjadikan perusahaan ini memiliki posisi strategis untuk kemudahan mobilitas armada-armada kapal yang akan menjalani perbaikan. Perusahaan memiliki 242 orang

karyawan yang berperan menjaga produktivitas perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai target yang telah ditetapkan atau diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan ini juga merupakan salah satu jasa pembangunan dan perawatan kapal yang ada di pulau madura, dibuktikan dengan data di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Perbaikan Dan Galangan kapal di Madura

NO.	Nama Perusahaan	Alamat	Produk yang di hasilkan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia	Bangkalan	10 kapal	242
2.	PT. Ben Santosa Kamal	Kamal	7 kapal	162

Sumber: SDM & Umum PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia dan PT. Ben Santosa Kamal

Dari data di atas membuktikan bahwa perusahaan ini merupakan salah satu galangan dan perbaikan kapal terbesar dan produk kapal yang dihasilkan juga banyak dan berkualitas, serta jumlah karyawan di perusahaan ini juga terbanyak dari PT. Ben Santosa Kamal. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Hal ini yang mendasari penulis melakukan penelitian di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia.

Salah satu cara untuk menilai prestasi karyawan tersebut dengan cara melihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, tetapi apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karna kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan

untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut hasil wawancara dengan bagian HRD PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan yang dilakukan pada tanggal 4 Mei 2018 menyatakan bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Proyek PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Tahun 2013-2017

No	Tahun	Target Jumlah Kapal	Realisasi
1.	2013	16	16
2.	2014	15	15
3.	2015	15	15
4.	2016	11	7
5.	2017	10	10

Sumber: PT Adiluhung Saranasegara Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 tampak bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Dapat dilihat pada tahun 2016 karyawan hanya dapat menyelesaikan 7 kapal, sedangkan target harus diselesaikan sebanyak 11 kapal. Menurut hasil wawancara pada bagian HRD PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan hal ini dikarenakan kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara. Menurut Siagian dalam Harpitasari (2012: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan

tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. 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, yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Karyawan Meninggalkan Pekerjaan pada Saat Jam Kerja

Jabatan	2015 (orang)	2016 (orang)	2017 (orang)
Sumber Daya Manusia & Umum	10	17	18
<i>Quality, Health, Safety and Environment</i>	11	14	18
Keuangan	10	15	16
Penelitian dan Pengembangan	13	17	18
Marketing	9	12	13
Pengadaan Barang dan Jasa	9	10	11
Bangunan Baru	8	12	15
<i>Quality Assurance – Quality Control</i>	12	12	13
Reparasi dan Rekayasa Umum	8	10	11
Fasilitas dan Peralatan	10	13	13
Produksi	9	9	10
Total	109	141	156

Sumber: Data SDM PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia tahun 2017

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja cukup tinggi, yang berarti bahwa tidak sedikit karyawan yang merasa bosan sehingga karyawan lebih memilih pulang lebih awal ataupun meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja. Di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia ini, setiap karyawan wajib memenuhi jam kerja 7,5 jam perhari dan batas toleransi sampai dengan pukul 09.00. jika karyawan hadir setelah pukul 09.00 tanpa alasan yang sah maka karyawan tersebut dinyatakan tidak hadir. Batas toleransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang ijin keluar atau meninggalkan pekerjaan saat jam kerja ialah maksimal selama 2 jam. Apabila melebihi dari batas maksimal tersebut dan karyawan tidak kembali ke tempat kerja maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Selain itu beberapa masalah yang terjadi di PT Adiluhung yang 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. Di PT Adiluhung juga belum tersedia koperasi serta tempat beribadah untuk para karyawan. Karyawan juga merasa terganggu dengan suara-suara mesin yang dihasilkan dari para pekerja yang sedang mereparasi kapal, dan 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 kantor 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 ibadah).

Faktor lingkungan kerja tidak hanya saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam bekerja. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna tercapai tujuan.

Efektivitas untuk dapat memotivasi seorang karyawan diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Salah satu bukti dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya ialah motivasi yang kurang, yakni ditunjukkan dengan perilaku kerja yang malas, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, di buktikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Daftar Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2015-2017

Jabatan	2015		2016		2017	
	S	I	S	I	S	I
Sumber Daya Manusia & Umum	9	1	9	8	10	9
<i>Quality, Health, Safety and Environment</i>	3	2	2	6	8	2
Keuangan	2	-	3	-	6	4
Penelitian dan Pengembangan	2	3	4	2	6	-
Marketing	5	4	7	-	7	5
Pengadaan Barang dan Jasa	2	-	-	2	4	2
Bangunan Baru	-	4	8	2	3	-
<i>Quality Assurance – Quality Control</i>	4	9	7	1	-	4
Reparasi dan Rekayasa Umum	9	3	5	2	5	4
Fasilitas dan Peralatan	4	3	4	7	7	2
Produksi	11	4	7	5	4	5
Total	51	33	56	35	60	37

Sumber: Data SDM PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia

Keterangan:

S: Sakit

I: Ijin

Jika dilihat dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendapat negatif terhadap kinerjanya, karyawan tersebut akan melakukan aksi pemogokan kerja dan ketidakhadiran yang nantinya akan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan., seperti yang dilakukan oleh beberapa karyawan di perusahaan ini. Seperti yang sudah ditunjukkan tabel diatas bahwasanya setiap tahunnya jumlah absensi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tidak hanya masalah absensi saja tetapi juga ada beberapa masalah yang terjadi yang

berkaitan dengan motivasi seseorang ialah belum terpenuhinya kebutuhan akan keberadaan seperti terjaminnya kehidupan di masa depan, hubungan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan, kurangnya perhatian dan kurangnya penghargaan secara internal yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai lingkungan kerja dan motivasi yang berkaitan terhadap kinerja, maka penulis tertarik dalam membahas melalui penelitian yang dapat memberikan gambaran permasalahan dalam perusahaan yang paling terhubung dengan kinerja. Penulis memilih penelitian tentang :

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat, yaitu:

1. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?
4. Diantara variabel-variabel tersebut, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasagara Indonesi Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui mana yang berpengaruh secara dominan antara (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian dapat dijabarkan, sebagai berikut:

1. Penulis

Menambah pengetahuan penulis tentang penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama kuliah.

2. Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan dalam mencari solusi tentang peningkatan kinerja perusahaan.

3. Akademis

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti dan yang ingin melakukan penelitian terhadap masalah yang sama.