

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi dengan berbagai perkembangan teknologi yang semakin pesat perlu disadari bahwa peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan kesulitan dalam menjalankan perusahaan dengan baik juga. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Adamy, 2016:2). Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia adalah motivasi kerja individu itu sendiri dalam melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka hadapi dalam keseharian diperusahaan.

Kinerja karyawan yang semakin produktif akan menguntungkan bagi perusahaan oleh sebab itu perusahaan harus sangat memperhatikan setiap karyawan untuk memberikan motivasi kerja dan membangun lingkungan kerja yang baik agar setiap karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan bagi perusahaan. Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya”. Hasil penelitian Gardjito dkk. (2014); Sumantri (2016); Arianto dan Kurniawan (2020); ditunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial ataupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting bagi peningkatan kinerja yang lebih baik (Sumantri, 2016) sedangkan menurut Daft (2011:373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya (Sumantri, 2016). Sumantri (2016); Amalia & Fakhri (2016); Arianto & Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Selain faktor motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan alat keseluruhan perkakas dan bahan di lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metodenya kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai arti penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas, karena akan berpengaruh terhadap aktifitas pekerja (Davis, 1991 dalam Sumantri, 2016). Lingkungan kerja adalah ruang lingkup yang akan selalu berdampingan dengan karyawan dan dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan bahwa “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.” Hal ini berarti lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor, lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja secara fisik dan non fisik, lingkungan kerja secara fisik berkaitan dengan aspek bangunan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan seperti komputer, meja, kursi, pencahayaan ruangan, kelembapan suhu dan sirkulasi udara sedangkan non fisik berkaitan dengan struktural dan pola kepemimpinan dalam perusahaan. Hasil

penelitian yang dilakukan Sumantri (2016); Arianto & Kurniawan (2020); menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam hasil kinerja karyawan maka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan.

KSP Andika Jaya Putra adalah badan usaha yang bergerak dalam bidang koperasi simpan pinjam yang beralamat di kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro. KSP Andika Jaya Putra memiliki sebanyak 50 karyawan, dalam koperasi tersebut 15 orang karyawan bekerja sebagai staf Adminitrasi dan 15 karyawan lainnya bekerja sebagai *Account Officer* yang memiliki tugas menangani berbagai macam kegiatan yang berhubungan dengan nasabah, 10 karyawan sebagai *Marketing Finance* dan 10 karyawan sebagai *Collector*. Berdasarkan survai pendahuluan di kantor obyek penelitian, diperoleh informasi tentang beberapa bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah jika karyawan mampu memenuhi target nasabah dan penarikan di berikan bonus 1% dari jumlah utang yang diberikan dan jika karyawan bagian penarikan mampu memenuhi target penarikan; karyawan yang berprestasi juga diberikan peluang untuk promosi jabatan, dan disediakannya kendaraan operasional.

Jam kerja yang berlaku di KSP Andika Jaya Putra adalah pukul 07.30 - 15.00 dan setiap karyawan wajib melakukan presensi setiap pagi sebelum pukul 07.30 pada bagaian administrasi dan survey. Karyawan yang bekerja di dalam kantor dan mengurus segala urusan pekerjaan secara internal sedangkan bagian *collector* dan *salles finance* hanya melakukan presensi lalu terjun ke lapangan. Relasi antara karyawan kantor dan lapangan berjalan dengan baik dan saling bekerja sama karena jika para karyawan mendapatkan nasabah baru para karyawan akan mendapat reward. Koperasi ini juga memberikan target terhadap karyawan bagian *Account Officer* untuk memperoleh nasabah minimal sebanyak 15 orang dalam satu target ini bertujuan untuk menimbulkan kinerja yang berkelanjutan dan pendapatan koperasi yang semakin meningkat. Pada bagian staf adminitrasi bertanggung jawab atas pencairan dana dan survey terhadap nasabah dan bertanggung jawab atas pengawasan pencairan. Lingkungan kerja secara fisik di kantor koperasi (KSP Andika Jaya Putra) mendukung karyawan dalam

pelaksanaan kerjanya, karena terdapat fasilitas komputer, ruangan ber-AC, dan meja kerja yang mendukung kenyamanan bekerja kantor. Begitu pula hubungan kerja antar karyawan, dan dengan pimpinan berjalan dengan baik, dimana setiap hari pimpinan koperasi memberikan pengarahan kerja dan motivasi sebelum pelaksanaan kerja.

Target yang diberikan pengelola koperasi pada para karyawan dalam satu bulan merupakan target tim kerja ditentukan pengelola koperasi tidak tercapai maka hasil kinerja yang diperoleh karyawan menjadi tidak maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam melakukan pencapaian target tersebut dibutuhkan motivasi yang kuat dari karyawan tersebut baik secara individual maupun dalam kerjasama tim, disertai motivasi dari pihak perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif. Karena karyawan menghabiskan begitu banyak waktu di lingkungan kerja mereka setiap minggu, penting bagi perusahaan untuk mencoba mengoptimalkan kondisi kerja, seperti menyediakan area kerja yang luas, pencahayaan yang memadai dan tempat kerja yang nyaman berkontribusi pada kondisi kerja yang menguntungkan (Rajathi dan Pavithra, 2018).

Dari uraian-uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa motivasi menjadi bagian penting bagi seorang karyawan dalam mencapai kerjanya dan lingkungan kerja yang turut menjadi faktor yang mendukung hasil kerja karyawan pada CV Andika Jaya di kecamatan Kedungadem, maka kajian penelitian ini dilakukan, dengan rumusan judul sebagai berikut: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karwayan KSP Andika Jaya Putra Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTRA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTRA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTRA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTRA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP ANDIKA JAYA PUTRA di Kecamatan Kedungadem, Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara praktis maupun teoritis, sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mengelola lingkungan kerja yang kondusif bagi upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat semakin tumbuh berkembang.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengembangan ilmu (Manajemen Sumberdaya Manusia) MSDM khususnya pada kajian peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan skripsi, sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variable, jenis dan sumber data populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, data responden, dan hasil analisis data.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan, keterbatasan, dan saran.