

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumberdaya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Seiring dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan besar dimasa seperti ini mengakibatkan maraknya persaingan diantara perusahaan-perusahaan. Persaingan antar perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari banyaknya penilaian dan hasil yang dimiliki dari masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dan maksimal tentunya sangat memberikan dampak positif untuk kemajuan dan sebagai daya saing perusahaannya. Kinerja karyawan yang maksimal tentunya juga berdasarkan dari rasa kenyamanan dan terjamin di perusahaan, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (dalam Veithzal:2004) bahwa Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:3). Maka dari itu, sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan yang baik dalam sebuah perusahaan harus memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerjajika sifat atau

karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi. Motivasi merupakan suatu bentuk atau cara yang dapat dilakukan oleh para pemimpin usaha untuk mendukung dan membimbing para karyawannya untuk bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Jika karyawan yang ada di perusahaan di rasa tidak bisa berkontribusi dengan baik, malas, merasa minder atau tidak bergairah untuk melaksanakan kewajibannya, maka pemimpin harus segera tanggap menangani dan memberikan arahan serta dukungan yang dapat mengembalikan rasa percaya diri dan gairahnya dalam bekerja.

Perusahaan UD. Primadona Jember adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan ringan yang telah lama berdiri sejak tahun 1982 dan telah mendapatkan Surat Ijin dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan dengan Nomor Induk Pendaftaran Industri Kecil (NIPIK) : 09.3509.00128. Dibawah pimpinan Rendra Wirawan UD. Primadona Jember mengalami perkembangan yang sangat pesat dimana pada saat ini perusahaan tidak lagi berbentuk sebagai badan usaha kecil tetapi menjadi perusahaan industri yang mampu memproduksi sendiri makanan ringan (suwar-suwir) dalam jumlah besar dan daerah pemasaran yang semakin luas. UD Primadona jember memiliki 20 karyawan dibagian produksi.

Perusahaan UD. Primadona Jember, menunjukkan turunnya tingkat motivasi kerja karyawan seperti karyawan yang ada di UD. Primadona Jember cenderung tidak semangat terhadap pekerjaan yang dijalannya, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, tidak adanya pengawasan sehingga prosedur kerja dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan. Selain itu dapat dilihat dari sikap tidak semangat karyawan dalam melayani konsumen. Kemauan atau kesediaan karyawan UD. Primadona Jember

untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan antusias sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Jika hal tersebut tidak diperhatikan oleh perusahaan, turunnya semangat kerja karyawan akan menimbulkan permasalahan yang kompleks bagi kinerja karyawan maupun bagi keseluruhan organisasi perusahaan UD. Primadona Jember. Dengan demikian, penting diperhatikannya semangat kerja agar karyawan termotivasi untuk pencapaian kinerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD PRIMADONA JEMBER”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah di kemukakan dalam latar belakang permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.
2. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember
3. Menguji dan menganalisis Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD Primadona Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan UD Primadona Jember diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan motivasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan.
2. Bagi penulis yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat praktik secara langsung