

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ingin mencapai sebuah target produktivitasnya untuk mendapatkan keuntungan, agar mencapai target ini perusahaan perlu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten agar memperoleh hasil dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang berkompeten tentu memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk karyawannya agar pencapaian kinerja karyawannya tercapai. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, mampu memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis & Jackson, 2017).

Menurut (Simamora, 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. (Setiawan, 2018). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah

memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2017).

Menurut (Tiffin, 2020) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Menurut (Harpitasari, 2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2015). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Arianto, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi Menurut (Cintia & Gilang, 2017).

PT.Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun, yang bergerak di bidang jasa penyedia makanan terutama pizza dan pasta di Indonesia melalui

waralaba yang dimiliki. Sebagai anak perusahaan PT. Sriboga Raturaya, Perseroan adalah pemilik franchise YUM International yang memegang merek Pizza Hut di Indonesia. Dengan adanya penelitian langsung dilapangan oleh penulis, kinerja karyawan PT.Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan sering keluar kerja dan merekrut karyawan baru kembali. Berikut adalah data jumlah karyawan PT.Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun dari bulan Januari tahun 2020 sampai dengan Oktober tahun 2021, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Sarimelati Kencana Cabang Tambun Tahun 2020-2021

Bulan	Karyawan		Jumlah karyawan
	Laki-laki	Perempuan	
Januari 2020	85	30	115 Orang
April 2020	70	20	90 Orang
Juli 2020	90	30	120 Orang
Oktober 2020	65	15	80 Orang
Januari 2021	90	20	110 Orang
April 2021	85	20	105 Orang
Juli 2021	90	30	120 Orang
Oktober 2021	80	30	110 Orang

Sumber: PT. Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun

Dari tabel 1.1 diatas ini dapat dilihat bahwa seringnya karyawan PT.Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun yang karyawan sering keluar kerja dan kemudian kembali merekrut karyawan baru, terlihat keluar masuknya karyawan seperti ini dinilai akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan dengan masuknya karyawan baru otomatis perusahaan akan melatih dahulu karyawan yang baru ini agar dapat mengerti tentang pekerjaan apa saja yang akan dia kerjakan, sehingga mengakibatkan kegiatan kinerja devisi tersebut menjadi terhambat. Dimana semakin besar perputaran yang akan terjadi dalam organisasi maka semakin bertambah pula kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab organisasi perusahaan. Dapat disimpulkan dari table 1.1 diatas dimana pada

bulan Januari 2020 jumlah keseluruhan karyawan pada laki-laki dan perempuan berjumlah 115 karyawan, sedangkan sampai bulan April 2020 jumlah keseluruhan karyawan pada laki-laki dan perempuan berkurang tersisa 90 karyawan. Dari data tabel tersebut terlihat tingkat perbandingannya sangat tinggi karyawan yang keluar kerja atau resign yaitu berjumlah 25 karyawan. Dan berkelanjutan disetiap bulannya tentu hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan terhadap kinerja karyawan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler apabila karyawan yang betah ditempat kerjanya terdapat pula cerminan kinerja karyawan yang baik. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jamiinan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, dan adanya pelatihan untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan para karyawan dan lain lain.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditemukan peneliti, ketertarikan untuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun”**

1.2 Batasan Masalah

Bedasar kan pada uraian latar belakang diatas, maka penelitian akan mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebaga berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menentukan bukti atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Tambun.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut: Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai Motivasi,Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan yang dapat digunakan untuk membandingkan dan bisa mengaplikasikan ilmu yang telah ditempuh saat perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai lingkungan kerja dan motivasi yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang Pengertian Motivasi, Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan Tempat dan Waktu Penelitian, Methodologi Pengumpulan Data, Teknik analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan saran.

