

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Anwar Prabu, 2011:9). Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini adalah prestasi kerja , tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan.

Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja

karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk Sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dalam dunia usaha adalah PT. Dapensi Trio Usaha Bandung. PT. Dapensi Trio Usaha Bandung merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri pada tanggal 21 Januari 1992, dengan awal menjalankan bisnis sebagai supplier barang dan jasa untuk BUMN dan perusahaan-perusahaan swasta. Tingginya permintaan jasa *outsourcing* khususnya permintaan pengelolaan SDM yang produktif dan profesional bagi BUMN dan perusahaan Swasta, mendorong PT Dapensi Trio Usaha Bandung. memfokuskan pada bisnis jasa *outsourcing*. Visi dari PT Dapensi Trio Usaha Bandung. (DTU) yaitu menjadi mitra kerja terpercaya di bidang perdagangan umum (*General trading*) dan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), melalui pengelolaan perusahaan yang sehat dan profesional, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada *stakeholders*.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja di PT Dapensi Trio Usaha Bandung.

Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja karyawan

PERILAKU KERJA	2015			2016		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1.Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2.Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	75	7.5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	80	8
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		79,5			74

Sumber : PT. Dapensi Trio Usaha Bandung

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai 2016 dari 79,5% menjadi 74%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

sumber : PT Dapensi Trio Usaha Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 79,5% menjadi 74% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. Dilihat dari tabel 1.2 Standar nilai kinerja karyawan. Hasil Penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Dapensi Trio Usaha mengalami penurunan dari tahun 2015 ke 2016. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab menurun dari 7,5% menjadi 7%, aspek kerjasama menurun dari 8% menjadi 7,5%, Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Dapensi Trio mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara penurunan tersebut terjadi karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, contohnya apabila karyawan diberi waktu 5 hari, namun dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan.

Penurunan tanggung jawab disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia. Kerjasama mengalami penurunan disebabkan karena kurangnya kerjasama antara rekan kerja. kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan juga mengalami penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:133) yaitu: kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, Stress kerja dan kompensasi.

Penulis melakukan pra-survei terhadap 20 orang karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Bandung dan pengukurannya menggunakan 6 Variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja. adapun penulis melakukan pra-survei yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja. Pra-survei yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil kuesioner Pra-survei faktor-faktor yang bermasalah terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT.Dapensi Trio Usaha Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
Kompetensi	Motif	5	12	3	-	-	4,1
	Karakter pribadi	6	9	5	-	-	4,0
	Konsep diri	12	3	5	-	-	4,3
	Pengetahuan	10	9	-	1	-	4,4
	Keterampilan	12	3	5	-	-	4,3
Skor Rata-Rata Kompetensi							4,2
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	5	5	3	4	3	3,2
	Kebutuhan untuk berafiliasi	5	8	3	3	1	3,6
	Kebutuhan untuk berkuasa	5	12	3	-	-	4,1
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,6
Disiplin Kerja	Kehadiran	6	9	5	-	-	4,0
	Tingkat kewaspadaan	5	12	3	-	-	4,1
	Ketaatan pada standar kerja	8	7	5	-	-	4,1
	Ketaatan pada peraturan kerja	8	8	4	-	-	4,2
	Etika kerja	5	8	4	2	1	3,7
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							4,0
Lingkungan kerja non Fisik	Suasana Kerja	5	5	6	4	-	3,5
	Perlakuan yang baik	5	8	4	2	1	3,7
	Rasa aman	8	7	5	-	-	4,1
	Hubungan yang harmonis	5	8	3	3	1	3,6
Skor Rata-Rata lingkungan Kerja Non Fisik							3,7
Stress Kerja	Tuntutan tugas	5	12	3	-	-	4,1
	Tuntutan peran	6	9	5	-	-	4,0
	Tuntutan antar pribadi	8	8	4	-	-	4,2
	Struktur organisasi	8	7	5	-	-	4,1
	Kepemimpinan	5	8	4	2	1	3,7

	organisasi						
Skor Rata-Rata Stress Kerja							4,0
Kompensasi	Gaji	8	8	4	-	-	4,2
	Bonus	12	3	5	-	-	4,3
	Tunjangan	9	7	4	-	-	4,2
	Penghargaan	7	8	5	-	-	4,1
	Fasilitas	8	5	4	2	1	3,8
Skor Rata-Rata Kompensasi							4,1

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan 20 karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung yang mendapatkan rata-rata presentase jawaban rendah yang menyatakan variabel yang bermasalah terhadap kinerja yaitu variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah seperti karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Serta lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis sehingga membuat karyawan tidak merasa nyaman berada di ruangan kerja.

Menurut M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:281) menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan

agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Dimensi Motivasi Kerja yang bermasalah pada PT. Dapensi Trio Usaha bandung.

Variabel (Motivasi kerja)							Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	Jawaban (f)							
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kebutuhan Berprestasi	5	5	3	4	3	65	65	100
2	Kebutuhan Berafiliasi	5	8	3	3	1	73	73	100
3	Kebutuhan Berkuasa	5	12	3	-	-	82	82	100
Jumlah Skor Rata-Rata								73	100
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%									
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 73% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi kebutuhan berafiliasi yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta

kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Selain itu lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri seseorang. Karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri seseorang akan membentuk suatu kekuatan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Kondisi lingkungan kerjapun dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Wursanto (2011:24) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas karyawan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat menyenangkan mungkin agar semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik yang bermasalah pada PT. Dapensi
Trio Usaha Bandung

Variabel (Lingkungan kerja Non Fisik)							Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
No	Dimensi	Jawaban (f)							
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Suasana Kerja	5	5	6	4	-	71	71	100
2	Perlakuan yang baik	5	8	4	2	1	72	72	100
3	Rasa aman	8	7	5	-	-	83	83	100
4	Hubungan yang Harmonis	5	8	3	3	1	73	73	100
Jumlah Skor Rata-Rata								75	100
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%									
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Dapensi trio Usaha bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 75% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah Dimensi suasana kerja yaitu kurangnya suasana kerja yang nyaman dan akrab saat berada di tempat kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja. Masalah dari dimensi perlakuan yang baik yaitu karyawan kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja dan masalah dimensi hubungan yang harmonis yaitu kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja.

Tujuan suatu perusahaan adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercpai bila adanya kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja

karyawan yang tinggi akan tercapai bila adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi serta lingkungan kerja non fisik yang baik antar sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAPENSI TRIO USAHA BANDUNG.**

1.2 Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Bandung. yaitu Motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik.

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Kurangnya tanggung jawab karyawan
 - c. Kurangnya kerjasama antara Karyawan
 - d. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang kurang optimal

2. Motivasi kerja
 - a. Kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya
 - b. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
3. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Suasana kerja yang kurang nyaman dan akrab saat berada ditempat kerja baik dengan atasan dan rekan kerja
 - b. Karyawan kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja.
 - c. Kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap motivasi kerja di PT Dapensi Trio Usaha Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung Baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.
2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.
3. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Dapensi Trio Usaha Bandung Baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

- b. Bagi PT. Dapensi Trio Usaha Bandung

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Pihak lain Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.