

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan diberbagai bidang, oleh sebab itu banyak perusahaan, organisasi swasta maupun pemerintah melakukan perekrutan pegawai dengan standar-standar tertentu sesuai keinginan organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan organisasi mereka dan jumlah pelamar pun tidak sedikit banyak para pelamar berasal dari *fresh graduate* maupun yang sudah beberapa kali mencoba (Pratama, 2012). Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dari sebuah organisasi di mana pengakuan atas pola perilaku dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job description* karyawan menjadi sangat diperlukan dalam pengakuan keberhasilan suatu organisasi (Varnous, 2013).

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar begitu pula dengan wilayahnya yang juga sangat luas. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk berkembangnya suatu negara ataupun sebuah organisasi untuk menjadikan negara yang sedang berkembang untuk menjadi negara maju. Setiap karyawan dari organisasi dapat diartikan sebagai salah satu ibu kota paling penting, dan dengan memperhatikan kebutuhan mereka dapat membantu untuk meningkatkan efisiensi dari organisasi tersebut, karena kurangnya perhatian dapat menyebabkan hilangnya banyak

sumber daya manusia pada organisasi. Oleh karena itu, jika organisasi ingin mencapai tujuannya, harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya (Asgari and Dadashi, 2011).

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan, hal tersebut sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh Djatmiko (2008:67), bahwa “Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Pendapat lain yang sejalan dengan pernyataan diatas dikemukakan oleh Hasibuan (2007:143) yang menyatakan “Motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dari beberapa pendapat di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja

merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:133). Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan lembaga berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan meningkatkan

motivasi kerja pegawai. Disebutkan bahwa salah satu tujuan dari diberikannya kompensasi menurut Hasibuan (2007:121) adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai, “Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai akan membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Edi Sutrisno (2009:118) “Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat”. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah/semangat kerja pegawai saat bekerja. Selain teori dua faktor dari Herzberg, teori lain yang mendukung tentang motivasi kerja pegawai adalah teori kebutuhan Maslow.

PT. Bayonet Merah Putih adalah perusahaan yang bergerak di bidang *industry* kontraktor, jasa penagihan/*collection agency*, *security expedisi Service*, Jasa perdangan dan *Event Organizer*. Kantor pusat berlokasi di Solo Jawa Tengah Indonesia. Dimana fasilitas dan kegiatan operasional tidak hanya ada di Solo tetapi juga bergerak di beberapa kota lain yang memiliki potensial ekonomi seperti di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya serta Jawa Tengah pada umumnya.

Sumber daya yang ada dalam organisasi seperti PT. Bayonet Merah Putih akan mempengaruhi berhasilnya suatu organisasi untuk kelangsungan hidup organisasi, baik sumber daya manusia maupun modal. Disamping itu faktor yang sangat berperan yaitu faktor motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada perusahaan.

Menurut Maslow kebutuhan manusia itu berjenjang atau hierarki, yang terdiri dari (1) kebutuhan fisik dan biologis (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan (3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila kelima *hierarki* kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemenuhan dari kelima hierarki kebutuhan tersebut bisa dilakukan melalui pemberian kompensasi, seperti kebutuhan fisik bisa terpenuhi karena pegawai menerima gaji atau tunjangan yang lainnya. Oleh karena itu lembaga harus berupaya memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada kinerja pegawai juga akan semakin baik, di mana kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Prawirasentono (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan lakukan penilaian secara berkala. Menurut Potu (2013) Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat *individual*, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja karyawan dilakukan secara individu, bukan kelompok, sehingga nantinya dapat lebih muda untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung

jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Temuan hasil studi tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Lawler dan Porter, 1969; Lock, 1970, Trovik dan Mc.Givern, 1997). Penelitian lain menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi atau perusahaan (Chen, 2004; Heather ea.al, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003). Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bayonet Merah Putih tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayonet Merah Putih”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih ?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bayonet Merah Putih?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bayonet Merah Putih
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi Kerja, Variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bayonet Merah Putih

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Bayonet Merah Putih
2. Bagi pihak akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pelajaran bagi peneliti selanjutnya

1.5. Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.