

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan besar di masa ini mengakibatkan maraknya persaingan di antara perusahaan-perusahaan. Persaingan antar perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari banyaknya penilaian dan hasil yang dimiliki dari masing-masing perusahaan, salah satu contoh yang paling membawa pengaruh besar bagi kemajuan dan keunggulan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Kinerja karyawan yang baik dan maksimal tentunya sangat memberikan dampak positif untuk kemajuan dan sebagai daya saing perusahaannya. Kinerja karyawan yang baik dan maksimal tentunya juga berdasarkan dari rasa nyaman dan terjamin di perusahaannya, seperti lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Di dalam perusahaan sering kali terjadi perbedaan perihal kinerja karyawan yang lebih baik dari pada karyawan lain, dan hal tersebut merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja atau manajer di perusahaan. Ada karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, ada pula karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kerjanya tidak

sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini seharusnya dapat dipahami karena dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu dengan lainnya.

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. Dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan di dalam proses bekerja di dalam perusahaan.

Permasalahan yang sering dialami oleh perusahaan sekarang ini yaitu bagaimana cara memperlakukan karyawan dengan baik dan membuat para karyawan menjadi nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan. Banyak perusahaan di luar sana yang tidak memperhatikan kesejahteraan para karyawannya namun hanya mengejar keuntungan semata, karyawan diwajibkan untuk bekerja dengan maksimal bahkan melebihi dari batas perjanjian kerja yang ada dengan harapan dapat memperoleh keuntungan lebih tanpa memperhatikan bagaimana kondisi para pekerjanya. Dengan adanya masalah tersebut akan memberikan tugas tambahan bagi setiap perusahaan yang ada agar lebih mengutamakan kesejahteraan para karyawannya agar karyawan merasa dihargai dan tersejahterahkan.

Kinerja karyawan yang maksimal juga didukung oleh beberapa faktor lainnya, contohnya lingkungan kerja dan motivasi. Seperti yang telah diteliti oleh Jayaweera (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidak sesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika 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.

Wonokoyo Group merupakan perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1983 di Desa Wonokoyo, Pasuruan, Jawa Timur sebagai perusahaan pembibitan anak ayam (*breeding farm*). Dalam waktu yang relatif singkat Wonokoyo Group berhasil memposisikan diri sebagai pelaku bisnis perunggasan papan atas yang sangat diperhitungkan dan disegani di Indonesia. Kantor pusat dari Wonokoyo Group ini berada di Jalan Taman Bungkul No. 1-7 Surabaya. Agar Wonokoyo Group ini dapat mempertahankan perusahaan dan persaingan, carayannya adalah dengan memperbaiki dan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya

motivasi kerja, pengaruh lingkungan, penurunan semangat kerja, dan penurunan kinerja.

Kendala yang dialami oleh Wonokoyo Group adalah karyawan yang merasa sedikit tertekan karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja, dan tidak diperbolehkan membawa pulang pekerjaan kantor. Hal tersebut tentu membuat para karyawan menjadi tertekan dan tertuntut untuk bekerja lebih cepat dan teratur agar pekerjaannya di kantor cepat terselesaikan. Selain itu, jika karyawan datang lebih awal atau pulang lebih lama dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan terkena sanksi berupa denda. Sanksi seperti itu juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kurang bebas bekerja di Wonokoyo Group, karena mereka merasa terbatas dalam bergerak dan melakukan sesuatu hal. Kendala yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan Wonokoyo Group terganggu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Wonokoyo Group di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas, adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Wonokoyo Group Surabaya ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Wonokoyo Group Surabaya?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Wonokoyo Group Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Wonokoyo Group Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi di Wonokoyo Group Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Wonokoyo Group Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Wonokoyo Group Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Wonokoyo Group Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritik

1. Untuk memperkuat teori yang sudah ada yang berhubungan dengan “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Wonokoyo Group di Surabaya”.
2. Sebagai bukti sumbangan literatur yang nantinya diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti lain yang akan mengembangkan hasil penelitian lebih lanjut dalam pengembangan ilmu sumber daya

manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktik

1. Bagi perusahaan:

Dapat memberikan informasi bagi para manajer sumber daya manusia agar dapat menentukan strategi kinerja karyawan yang efektif di dalam organisasinya dengan melihat adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada Wonokoyo Group di Surabaya.

2. Bagi peneliti

Sebagai bentuk nyata dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya pada teori motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja yang diperoleh dibangku kuliah dan melatih diri untuk menganalisis serta memecahkan masalah bisnis yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data,

populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan-simpulan dari uraian-uraian secara keseluruhan dengan menyertakan saran-saran yang dianggap perlu.