

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, perekonomian dunia juga telah mengalami perubahan serta kemajuan cukup pesat. Hal ini pasti membawa pengaruh bagi setiap perusahaan, disatu sisi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan disisi lain menyebabkan timbulnya persaingan bisnis yang tajam antar perusahaan dan akhirnya bisa menimbulkan kebangkrutan perusahaan. Setiap perusahaan baik BUMN maupun Swasta yang ingin tetap hidup, berkembang dan memenangkan persaingan, memerlukan operasional yang lebih baik dengan kemampuan yang lebih profesional dalam manajemennya, sehingga dapat memanfaatkan faktor-faktor produksi secara efisien tanpa menghambat jalannya operasional aktivitas usaha perusahaan.

Perusahaan sebagai suatu unit produksi, merupakan kombinasi dari berbagai sumber daya ekonomi yaitu alam, modal dan tenaga kerja. Keterkaitan sumber daya tersebut sangat erat kaitannya dalam perusahaan, sehingga sering muncul berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif dan inovatif. Kenyataan tersebut adalah wajar apabila setiap perusahaan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor produksi yang ada dalam

perusahaan. Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang cukup serius adalah faktor sumber daya manusia. Kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya tergantung pada modal yang besar tetapi faktor sumber daya manusia yang berkualitas justru merupakan faktor utama yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia akan menjalankan segala aktivitas operasional perusahaan dan juga mengoperasikan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan sebagai suatu alat pelengkap lancarnya kegiatan. Dengan adanya sumber daya manusia, peralatan yang ada dalam perusahaan dapat bekerja dengan lancar dan terkendali.

Dalam pembahasan ini faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Suatu perusahaan dengan modal, alat dan teknologi mutakhir sekalipun tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa tanpa kehadiran manusia didalamnya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia dalam organisasi khususnya di perusahaan merupakan faktor terpenting dibanding dengan faktor-faktor yang lain. Faktor manusia (karyawan) mempunyai peranan penting sebagai penentu keberhasilan usaha dan tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan baik yang swasta maupun pemerintah selalu berusaha mencapai keberhasilan usaha dan tujuannya, maka diperlukan dukungan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus. Dengan demikian usaha perusahaanpun dapat tercapai dan berjalan dengan lancar, efisien dan efektif.

Sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja yang dimiliki para karyawan ikut menentukan keberhasilan usaha dan pencapaian tujuan perusahaan. Efektivitas organisasi dianalisa dari sudut pandang individu para pekerja, maka jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil.

Pendapat lain yang sesuai dengan pendapat di atas dikemukakan oleh Mangkunegara (2002 : 67) bahwa pada umumnya orang sepakat bahwa prestasi perusahaan adalah prestasi yang dicapai pegawainya. Faktor pengabaian unsur ini berarti bencana bagi perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat tersebut diasumsikan bahwa karyawan atau pegawai yang berprestasi baik akan sangat menentukan keberhasilan usaha dan tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik prestasi kerja karyawan akan semakin besar peluang tercapainya keberhasilan usaha dan tujuan perusahaan.

Betapa pentingnya prestasi kerja karyawan bagi keberhasilan usaha perusahaan, sehingga pihak perusahaan harus selalu memperhatikan masalah ini dan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain motivasi, sikap, minat, disiplin, kondisi, metode kerja, lingkungan kerja, kebijaksanaan perusahaan tentang berbagai macam perlindungan dan jaminan sosial tenaga

kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan tersebut, maka perusahaan harus mengadakan penilaian kerja terhadap para karyawan.

Karyawan juga merupakan salah satu sumber daya ekonomi yang perlu mendapat perhatian khusus, guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karena dalam diri karyawan inilah terletak kekuatan nyata dan menjadi Harapan perusahaan. Dalam hal ini Martoyo (2000 : 6) mengemukakan betapa pentingnya karyawan dalam perusahaan sebagai berikut sumber daya manusia sangat menentukan apakah tujuan dunia industri atau perkembangan teknologi dapat tercapai dengan cepat dan baik. Oleh karena itulah sumber daya manusia dalam proses pembangunan yang berkesinambungan.

Di dalam perusahaan yang banyak terdapat berbagai tipe orang sangat mudah dan cepat memberikan reaksi bila terdapat permasalahan dilingkungannya. Dikatakan begitu karena sebagai tenaga kerja mereka mempunyai latar belakang yang heterogen. Perbedaan latar belakang tersebut antara lain terletak pada tingkat pendidikan, jenis kelamin, motivasi, kondisi lingkungan kerja, pengalaman, budaya, pandangan hidup serta tujuan hidup. Hal ini akan memberikan suasana lingkungan kerja yang beragam. Banyaknya perbedaan tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang lebih dengan kata lain pimpinan perusahaan harus dapat menggerakkan potensi para karyawan yang ada agar menjadi pekerja yang potensial.

Karyawan sebagai bagian inti dari perusahaan memerlukan adanya perhatian dan bimbingan yang efektif guna menumbuhkan dan memelihara semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi, diharapkan karyawan dapat berpartisipasi aktif dan penuh gairah guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Moekijat (2001 : 121) berpendapat bahwa pegawai dengan semangat kerja yang tinggi senantiasa sadar akan tanggungjawabnya, merasa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya sehingga akan bekerja dengan penuh gairah dan optimis. Sebaliknya pegawai yang suka membantah, merasa dalam kesulitan dan tidak tenang maka keadaan mereka dapat digambarkan mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan motif-motif dan hasil yang baik dan semangat yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidak beranian dan kurangnya dorongan.

Seseorang yang bekerja dalam perusahaan jika karena terdorong adanya keinginan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan itu adalah hal yang wajar dan hal ini dapat dikaitkan dengan beberapa hasil yang baik dan berprestasi. Hal tersebut juga merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi dan ini juga merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar yang ada dalam diri mereka. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja sebab orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi antara karyawan

yang satu dengan yang lainnya tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang tinggi diasumsikan akan membuat karyawan bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerjanya semakin meningkat sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan semangat kerja yang sebenarnya membara dalam diri karyawan.

Adanya motivasi yang tinggi akan semakin baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja sebagai bagian dari lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan. Peranan lingkungan kerja dalam memberikan motivasi terhadap karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan sportif serta memberikan kekuatan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Apabila hal ini terwujud maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya situasi kerja karyawan yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat karyawan yang rendah. Selanjutnya untuk mengetahui hal tersebut diperlukan adanya pengawasan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan, pemborosan, penghambatan, kecurangan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan hal penting dan semakin diperlukan dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal ini maka perlu diciptakan sistem pengawasan yang tepat guna, guna

menjamin tercapainya tujuan. Pengawasan hendaknya selalu mengupayakan suasana pengawasan yang baik, artinya selalu dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan. Sebaliknya pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan turunnya semangat motivasi kerja.

Semua yang dipaparkan diatas sebagian besar berkaitan erat dengan kinerja operasional yang ada di CV. Harapan Baru. CV. Harapan Baru Surakarta adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan. Berkembangnya perusahaan dan semakin ketatnya persaingan mengharuskan CV. Harapan Baru Surakarta untuk selalu meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Dengan dukungan para karyawan yang memiliki prestasi dan keahlian yang tinggi maka aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efisien.

Dilihat dari segi lingkungan kerja CV. Harapan Baru Surakarta sangat memperhatikan dan menjaga keamanan dan kebersihan lingkungan kerja. CV. Harapan Baru Surakarta melihat bahwa lingkungan kerja adalah merupakan faktor pendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti hubungan ketiga variabel tersebut dengan judul :

“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN CV. HARAPAN BARU SURAKARTA”

B. RUMUSAN MASALAH

Untuk menegaskan kembali permasalahan yang ada dalam latar belakang masalah, diperlukan suatu pernyataan yang dapat membuat permasalahan menjadi mudah dimengerti dan dipahami. Untuk itu ada beberapa pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai perumusan masalah, diantaranya adalah :

1. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

Dapat dipergunakan sebagai dasar untuk meningkatkan efektivitas lembaga khususnya bagi pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan semakin lebih bagus dan profesional dalam mengoperasionalkan produktivitas karyawannya. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi faktor pertimbangan dan pendukung untuk melihat dan mengoreksi variabel-variabel kinerja yang terdapat pada karyawan dan perusahaan. Dari variabel-variabel kinerja yang terdapat pada karyawan dan perusahaan yang kami teliti, nantinya akan diharapkan menjadi pedoman dan tolok ukur keberhasilan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah di bidang administrasi perkantoran dan juga merupakan langkah awal buat pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan sempurna.