

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian sebaliknya perusahaan akan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga bisa memberikan kepuasan.

Pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan tenaga, bakat, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya pekerja juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu pekerjaan.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat

mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing, dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya (Umar, 2010).

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja menurut Rahmati (2011) yang dikutip dari www.intanghina.wordpress.com (2008) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

Menurut Danim, 2004 dalam Santoso 2008 Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi begitu juga sebaliknya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain gaya kepemimpinan, sikap individu, dan situasi kerja.

Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dan prestasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 1997: 61). Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja.

Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Khoiriyah (2009) dalam penelitiannya tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aji Bali Jaya Wijaya.

Umar (2010) telah melakukan penelitian tentang peranan upah, motivasi, dan kepuasan dalam peningkatan kinerja pekerja perusahaan manufaktur. Hasilnya adalah apabila perusahaan melakukan perbaikan atau peningkatan upah, perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan ketrampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, perbaikan disiplin, peningkatan semangat kerja, akan mendorong meningkatnya kualitas kinerja karyawan.

Membandingkan penelitian Khoiriyah (2009) dan Umar (2010), jika dalam penelitian khoiriyah (2009) hanya terdapat dua variabel independen yaitu upah dan lingkungan kerja disini penulis menambah satu variabel lagi yaitu motivasi, berbeda juga dengan penelitian Umar (2010) yang salah satu variabel independennya adalah kepuasan kerja dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel lingkungan kerja. Berdasarkan lokasi penelitian serta periode waktu yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu dan seperti yang telah diuraian diatas dengan menghubungkan antara lingkungan kerja, motivasi dan upah maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Survey* Pada

**Karyawan Outsourcing PT.Angkasa Pura 1 Bandara Internasional
Adi Soemarmo Surakarta)”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

C. PEMBATASAN MASALAH

Mengacu pada perumusan masalah di atas maka penulis membatasi penulisan dikarenakan adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana yang ada. Dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah mengenai lingkungan kerja, motivasi dan upah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT.ANGKASA PURA1 BANDARA INTERNASIONAL ADI SOEMARMO SURAKARTA.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Terhadap Teori

- a) Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
- b) Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.

2. Terhadap kebijakan

PT. Angkasa Pura I dapat memberikan perubahan kebijakan mengenai perbaikan lingkungan kerja, motivasi dan upah untuk meningkatkan kinerja karyawan outsourcing.

3. Terhadap perusahaan

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan/institusi mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan outsourcing .
- b. Memberikan tambahan informasi kepada Bandara Internasional Adi Soemarmo tentang kajian lingkungan kerja, motivasi, dan upah terhadap kinerja karyawan outsourcing.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: lingkungan kerja, motivasi upah, kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrument, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis

data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.