BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan

melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusia baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah diberikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau yang tidak dilakuakan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi konstribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sifat kooperatif (Mathis dan Jakson, 2002). Kinerja adalah hasil secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

PD. BPR BKK Wonogiri merupakan Badan Pengkreditan Rakyat yang memiliki lebih dari 50 karyawan dari staf manjaemen hingga petugas kebersihan dan satpam. Bank Pengkreditan Rakyat merupakan bagian dari Perbankan Nasional yang memiliki peranan yang strategis guna menunjang pelaksanaan dan pelayanaan bagi pedagang kecil dalam meningkatkan usaha yang ada serta mendapatkan hasil yang memadai sehingga dapat tercapai kesejahteraan golongan ekonomi lemah khususnya pedagang kecil. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tesebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain: motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007).

Terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hasil kerja

mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Motivasi menurut (Robbins, 2013) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat menejemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpinan yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Insentif (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif

merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Maryati (2014) lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat.

Menurut Rivai (2004) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Menurut Sihombing (dalam Wakhid, 2014) menyatakkan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Sehingga dari penjelasan di atas penulis mengambil judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PD. BPR BKK WONOGIRI)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri?
2. Apakah insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama, positif dan signifikan antara motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.

2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.
4. Menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis
   a. Mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan terutama diperusahaan yang terkait dalam peningkatan kinerja karyawan.
   b. Memberikan wacana dan masukan dalam pengetahuan sumber daya manusia dalam pengembangan dan peningkatan potensi diri.
2. Manfaat teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian di masa yang akan datang.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab pembahasan:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori, hipotesis dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori dan analisis bagi penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian diuraikan tentang kerangka pemikiran, penentuan populasi dan sempel, teknik pengambilan sempel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum subjek penelitian, hasil analisis data yang membahas mengenai deskripsi data, pengujian asumsi klasik, pengujian data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat uraian mengenai kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulisan skripsi.