

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan adalah salah satu bagian terpenting. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang mempunyai potensi untuk berkembang. Karyawan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Flippo 1998). Untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan kepegawaian organisasi, memotivasi pegawai,

memimpin pegawai, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja dan mengevaluasi kinerja yang disebut dengan fungsi manajemen (Royat, 1994). Pola kinerja karyawan harus diperhatikan sehingga terjalin hubungan yang sinergis.

Gibson (1987) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kemampuan kerja pegawai akan mudah mencapai tingkat prestasi yang diharapkan apabila didukung oleh penghargaan yang tinggi Thoha (2000) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”

Selain motivasi dan kemampuan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garisbesar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suarabising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Organisasi dituntut menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif karena tempat kerja adalah tempat

setiap hari karyawan bekerja, maka perlu adanya perhatian khusus mengenai lingkungan kerja.

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempatkerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian ini mengambil obyek Ayam-ayam resto. Ayam-ayam resto adalah bisnis yang bergerak dibidang kuliner khususnya ayam yaitu spesial ayam goreng dan ayam tulang lunak. Ayam resto sendiri selalu mengedepankan kualitas pelayanan baik produk maupun SDM dari ayam-ayam resto.

Bermula dari keluarga yang notabene berprofesi sebagai pedagang ayam boiler. Awalnya hanya membuka warung makan kecil-kecilan didekat stadium Sriwedari dan seiring dengan berjalannya waktu pemilik memiliki ide untuk membuat bisnis kuliner yang lebih besar lagi. Akhirnya terbentuklah rumah makan ayam-ayam resto ini.

Ayam-ayam resto berdiri pada 26 September 2009 yang memiliki visi dan misi dari ayam-ayam resto yaitu murah, cepat, tepat, bersih, indah dan nyaman dengan mengambil konsep pedesaan pada tata ruang di ayam-ayam resto tersebut. Ayam-ayam resto ini mampu memikat dan melirik para pecinta konsumen untuk datang dan menikmati makanan yang disajikan di ayam-ayam resto tersebut. Dengan tatanan bilik-bilik bambu mampu menambah kenyamanan para pengunjung yang datang.

Ayam-ayam resto memiliki tujuh cabang yang tersebar di beberapa kota di Jawa Tengah antara lain di Jaten, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Colomadu, Laweyan dan Yogyakarta. Perusahaan ayam-ayam resto yang dikelola sendiri oleh pemilik ada tiga cabang meliputi Colomadu, Laweyan dan Yogyakarta. Kantor pusat perusahaan ini berada di Jl. Adi Soemarmo No.329 Klodran, Colomadu, Karanganyar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “**Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Ayam- Ayam Resto Klodran**”.

## **B. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Diantara motivasi, kemampuan kerja dan, lingkungan kerja variabel mana yang punya pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui diantara motivasi kerja, kemampuan kerja dan, lingkungan kerja, variabel mana yang punya pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
  - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya

yang berhubungan dengan motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.