

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara sangat dipengaruhi kemajuan dan perkembangan negara tersebut. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri. Industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi tapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara, juga dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara pada konsep umumnya.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi

tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiataannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif.

Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam uapaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja

yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), dalam jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol 10, no 2 September 2008: 124-135. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan

mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi

Dalam hal ini SPPBE PT. Pancadarma Puspawira sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengisian LPG, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh dengan semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hanya mempunyai 40-an karyawan di pabriknya tetapi perusahaan ini masih tetap bisa eksis.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja, penghasilan, dan lingkungan kerja, maka penulis akan membuat penelitian pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dengan mengambil judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STASIUN PENGISIAN DAN PENGANGKUTAN BULK ELPIJI (SPPBE) PT. PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas, dan jelas batasannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya meliputi motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk membantu perusahaan atau organisasi membuat dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Untuk membantu SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan .

E. Sistematika Penulisan**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan yang akan diteliti, perumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang memuat teori-teori secara konseptual yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, teknik pengambilan sampel, pengukuran variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi onjek penelitian serta anaalisis data dan pembahasan hasil pengujian sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menggunakan kesimpulan dari tabel analisis data pada bab V yang dilanjutkan dengan saran-saran yang bermanfaat, selain itu juga terdapat keterbatasan serta implikasi dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN