

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kemajuan perekonomian yang semakin pesat membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan dalam arti sumber daya seperti modal, mesin, dan sumber daya lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan apabila dikelola oleh manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah diperlukan peran manajer untuk dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk memanfaatkan peluang dalam pasar.

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi karyawan. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karyawan biasa disebut pendorong semangat kerja. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi kerja. Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah seluruh daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin keberlangsungan kerja, dan mencapai tujuan yang dikehendaki karyawan.

Karyawan perlu memiliki motivasi dalam bekerja, karena dengan memiliki motivasi kerja karyawan dapat memperoleh hasil kerja yang baik serta dapat tumbuh rasa semangat dalam bekerja yang akan menguntungkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menunjukkan kesungguhannya untuk terlibat dalam kegiatan yang ada dalam perusahaan seperti aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan.

Motivasi dalam kegiatan kerja merupakan kegiatan yang dapat menjadi tenaga pendorong bagi karyawan untuk mendayagunakan potensi-potensi yang ada didalam diri karyawan dan potensi yang ada di luar diri karyawan juga untuk mewujudkan tujuan atau hasil bekerja. Karyawan perlu memiliki motivasi dalam bekerja, karena

dengan memiliki motivasi kerja karyawan pun dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2018:11) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya”. Oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi didalam perusahaan misalnya mogok kerja, tuntutan kenaikan upah dan sebagainya. Hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidak puasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, tempat atau lingkungan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memandai dan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, seperti lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah.

Mardiana dalam Sudaryo *et.al* (2018:47) menyatakan lingkungan kerja adalah “lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan”. 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 atau perusahaan. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi para karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena karyawan yang berprestasi memberikan dampak yang besar bagi perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan di sebabkan karena adanya kinerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Amstrong dan Baron mendefenisikan dalam Fahmi (2017:176) kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang di miliki karyawan guna mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Peneliti mengambil objek penelitian ini pada PT. Telkom Kabanjahe merupakan perusahaan milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Telkom adalah salah satu instansi pemerintah sekaligus perusahaan publik yang bergerak di dalam bidang penyedia jasa layanan *Telecommunication, Information, Media*. Telkom mempunyai jaringan terbesar dan wilayah cakupan terluas di Indonesia yang senantiasa memberikan layanan terbaik dalam meningkatkan kebutuhan masyarakat.

Menurut hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang dilakukan karyawan masih kurang baik, insentif yang diberikan pada karyawan masih kurang, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi.

Permasalahan lainnya adalah lingkungan kerja fisik yaitu terdapat penerangan yang kurang, ruangan kerja yang sempit, suasana tempat kerja yang kurang mendukung sehingga membuat karyawan tidak nyaman, masalah pengaturan tata letak yang kurang baik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu kesulitan karyawan untuk saling berkomunikasi antara karyawan dengan karyawan yang lain, karyawan kurang memahami apa yang di kehendaki oleh atasan, sikap yang muncul antar sesama karyawan kurang terjalin dengan baik.

Dari uraian permasalahan di atas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak langsung pada kontribusi berupa perilaku dan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Rasa yang tidak nyaman akan lingkungan kerja akan mengakibatkan karyawan akan merasa tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan PT. Telkom Kabanjahe. Berikut ini adalah data tingkat kehadiran karyawan PT. Telkom Kabanjahe pada tahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Tingkat kehadiran Karyawan

Tahun	Kehadiran	Alpa	Cuti	Sakit	Total
2019	94%	4%	2%	2%	8%
2020	95%	2%	1%	4%	7%
2021	95%	3%	2%	4%	9%
Rata-rata	94,6%	3%	1,6%	3,3%	8%

Sumber: PT. Telkom Kabanjahe

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa beberapa tahun belakangan ini terjadi tingkat ketidakhadiran karyawan. Tingkat kehadiran yang paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu alpa 4%, cuti 2%, sakit 2%. peningkatan ketidakhadiran disebabkan oleh adanya masalah yang terjadi ada motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Table 1.2 Pencapaian target kinerja karyawan selama 10 bulan

No	Dimensi Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Kuantitas kinerja	19	79%
2	Kualitas kinerja	22	89%
3	Pemanfaatan waktu	16	66%
4	Kerja sama	17	79%

Sumber: PT. Telkom Kabanjahe

Berdasarkan table 1.2 faktor kinerja karyawan PT. Telkom Kabanjahe adalah dari segi kuantitas kinerja, kualitas kinerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama. Faktor kinerja ditinjau dari kuantitas kinerja hanya 79% yang mencapai target penjualan secara individu. Ditinjau dari kualitas kinerja hanya 89% karyawan yang bekerja sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ditinjau dari pemanfaatan waktu hanya 66% karyawan dapat bekerja dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Ditinjau dari kerja sama hanya 79% karyawan yang mampu bekerja sama dengan tim dan menjalin hubungan yang harmonis.

Dalam rangka pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu adanya karyawan yang bekerja dengan baik dan yang dapat memberikan kontribusi yang baik pada PT. Telkom Kabanjahe. Keberhasilan suatu perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik, yang merupakan faktor utama suatu perusahaan karena pada dasarnya kinerja tidak lepas dari pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis mengidentifikasi atau menguraikan apa yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe”**.

1. Pada motivasi kerja terjadi permasalahan yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, prestasi yang dilakukan karyawan masih kurang baik, insentif yang diberikan pada karyawan masih kurang.
2. Ketidakstabilan tingkat ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh adanya masalah lingkungan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
3. Pada kinerja karyawan terjadinya kinerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian kinerja yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe, maka peneliti akan memfokuskan hanya pada masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori yang diterima selama perkuliahan. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain atau bagi yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi instansi
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi pimpinan PT.Telkom Kabanjahe dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, dengan pemberian motivasi yang tepat dan perbaikan lingkungan kerja yang baik. Memberikan sumbangan umpan balik dan masukan kepada karyawan dan mengembangkan perannya