

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini menjadikan perusahaan untuk bisa mengatasi berbagai tekanan dalam perubahan yang ada. Perusahaan dipaksa untuk merespons berbagai kondisi supaya bisa sukses dan tetap bertahan dalam persaingan bisnis baik itu di masa depan maupun saat ini. Persaingan dalam dunia bisnis yang terus mengalami peningkatan seperti sekarang ini menuntut perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kembali mengenai kinerja perusahaannya sebab ketersediaan berbagai ukuran kinerja dinilai kurang efektif. Kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan, dimana kinerja ini dipengaruhi oleh dukungan yang diterima, motivasi, serta kemampuan dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2002:89).

Sumber daya manusia yang mampu dijalankan secara efektif tentunya juga akan berkontribusi besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Sebagian manajemen organisasi sudah memperbaiki beberapa struktur efisiensi dengan sedikit menyempurnakan dan memberi tambahan indikator-indikator ukuran kinerja lama serta membentuk suatu rangkaian indikator kinerja baru yang terfokus terhadap pengukuran kinerja supaya bisa secara efektif memotivasi para pekerja, dimana salah satunya yakni memberi penghargaan atas keberhasilan tujuan perusahaan. Selain itu, adanya perubahan lingkungan bisnis baik bidang ekonomi, sosial, politik, serta teknologi dalam kondisi saat ini juga mempengaruhi berbagai perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Secara umum, organisasi yang gagal menghadapi persaingan akan cenderung mempunyai eksekusi yang rendah. Oleh karena itu, untuk memiliki

pilihan untuk membawa asosiasi/organisasi ke dalam dunia bisnis, pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk membuat perubahan yang nyata serta bertanggung jawab untuk mengatur. Suatu asosiasi yang berhasil dalam menangani SDM-nya akan berpengaruh besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tiap organisasi secara konsisten akan berupaya menjadikan kinerja karyawannya meningkat, dimana ini bertujuan agar bisa tercapai tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan. Aset utama bagi organisasi maupun asosiasi ialah SDM, khususnya individu yang telah memberikan tenaga, kemampuan, inovasi dan tenaganya kepada perusahaan (Handoko, 2001:133).

Perlunya untuk terus mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, sebab unsur ini tidaklah sama seperti mesin yang dalam setiap waktunya mampu menjalankan kegiatan yang sama, namun manusia senantiasa berubah serta berkembang dimana ini akan memicu beberapa tantangan yang perlu untuk ditangani secara baik. Selain itu terdapat pula beragam kebutuhan dari sumber daya manusia yang ingin untuk dipenuhi. Upaya pemenuhan kebutuhan ini dilihat sebagai pemacu individu dalam menjalankan suatu hal, termasuk pula dalam menjalankan pekerjaannya. Terkait ini, peneliti sebatas memfokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi dengan pengaruhnya terhadap kinerja. Bila lingkungan kerja dan motivasi baik serta tingkat pendidikan yang tinggi, maka kinerja yang akan dihasilkan akan baik juga. Bisa terlaksananya tujuan organisasi bila sumber manusianya berkinerja tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang ditampilkan sesuai tugasnya di tempatnya bekerja (Hariandja, 2002:195). Karyawan dalam melakukan kewajiban serta pekerjaannya secara langsung sangat dipengaruhi serta terkait dengan keadannya disekitar. Prawirosentono (1999:21) memaparkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yakni hasil pekerjaan yang bisa dilakukan oleh

kelompok atau individu dalam organisasi, sesuai akan keahlian serta tugasnya, dengan tujuan akhir mewujudkan tujuan organisasi secara sah, sesuai akan aturan yang ada, tidak menyalahgunakan hukum, dan sesuai akan moral serta etika.

Kinerja karyawan dalam organisasi dapat dicapai melalui pekerjaan yang sudah dihasikan karyawan untuk organisasi, yakni dengan melakukan pekerjaan sesuai akan tugas dan wewenangnya masing-masing dan tidak mengabaikan hukum yang ada. Mathis dan Jakson (2006:378) memaparkan bahwa terdapat beragam factor yang memepengaruhi kinerja di antaranya termasuk jumlah pekerjaan yang seseorang lakukan dalam suatu hari kerja, partisipasi di tempat kerja setiap hari serta sesuai jam kerja, kehandalan dalam melakukan kewajiban mereka ditunjukkan oleh manajemen minimal, kualitas sesuai dengan metode dan urutan, serta kemampuan untuk membantu orang lain menyelesaikan pekerjaannya sehingga daya guna bisa tercapai semaksimal mungkin.

Berdasarkan pemaparan dari Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad, 2001:49) dijelaskan ada bermacam factor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor situasional serta faktor tunggal. Faktor tunggal terdiri dari latar belakang budaya, tingkat pendidikan, jenis kelamin, keinginan atau motivasinya, sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, sikap, serta factor individu yang lain. Faktor situasional terdiri dari pekerjaan, factor fisik, serta factor sosial dan organsiasi. Faktor sosial dan organisasi ini sendiri mencakup lingkungan sosial, sistem upah, jenis Latihan dan pengawasan, serta kebijakan organisasi.

Factor fisik dan pekerjaan, termasuk: strategi kerja, lingkungan tempat kerja, penentuan ruang kerja, dan rencana serta kondisi alat-alat kerja. Berdasarkan pernyataan Handoko (2000:252), yang dimaksud motivasi yakni kondisi dalam karakter individu yang memacu keinginan seseorang untuk menyelesaikan suatu kekuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara umumnya, jika perusahaan hendak mencapai kinerja yang maksimal sesuai sasaran yang sebelumnya sudah ditentukan, maka perusahaan harus memotivasi karyawannya sehingga karyawan mampu dan bersedia mendedikasikan pikir dan energi yang dimilikinya untuk perusahaan. Permasalahan dalam memberikan motivasi pada karyawan tidaklah sederhana mengingat bahwa dalam diri antar karyawan ada perbedaan harapan, kebutuhan, serta keinginan. Oleh karenanya, bila manajemen bisa paham akan persoalan motivasi serta upaya mengatasi hal tersebut, maka akan tercapai kinerja karyawan yang maksimal sesuai akan ketentuan yang ada.

Sebuah faktor utamanya ialah tidak bisa berjalannya teknologi dengan sempurna jika tidak ditunjang dengan kualitas SDM yang bermutu. Dalam sebuah perusahaan, untuk mayoritas karyawan, harapan mendapatkan uang merupakan sebuah alasan untuk bekerja, akan tetapi terdapat pula beberapa pendapat bila uang sebatas kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi Ketika bekerja. Individu yang telah bekerja lebih merasa dihargai lingkungan sekelilingnya, daripada orang yang tidak bekerja. Individu tersebut juga akan jauh lebih dihargai bila menerima beberapa fasilitas serta jabatan yang lain dari perusahaan. Tempat kerja ialah sebuah faktor yang berpengaruh terhadap kecercapaian kinerja yang maksimal. Perusahaan dituntut untuk dapat melaksanakan seluruh kegiatan untuk memenuhi atau menghadapi berbagai perubahan serta tuntutan dalam perusahaan saat ini (Rivai, 2004:307).

Lingkungan kerja mampu membentuk keterikatan hubungan kerja dengan seluruh anggota dalam lingkungan kerja tersebut. Maka dari hal tersebut, sebaiknya diupayakan supaya bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta baik sehingga karyawan bisa bersemangat untuk menjalankan seluruh tugasnya serta bisa merasa nyaman ada di ruangan, sehingga terbentuklah kinerja yang baik, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga

bisa membentuk suasana kerja yang menyenangkan dalam arti terdapat hubungan baik antar karyawan, antara atasan dengan karyawan, dan menjaga keamanan dan Kesehatan di tempat kerja, sehingga akan mendorong efisiensi kerja karyawan (Ahyari, 2002:207)

Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan fisik dan psikis karyawannya. Karyawan bisa mengalami kecelakaan kerja, sakit, atau menjadi stres bila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan. Maka dari hal tersebut, kelelahan, gangguan pendengaran, penglihatan, dan lingkungan kerja seperti kelembaban dan suhu benar-benar harus dikontrol atau dibatasi dengan maksimal (Husein Umar, 2004:18)

Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Indomarco Prismatama yang beroperasi sebagai Indomaret. Indomaret adalah jaringan retail waralaba di Indonesia. Indomaret sendiri adalah anak perusahaan Salim Group, dimana menyediakan berbagai kebutuhan keseharian dengan luas area penjualan di bawah 200 m<sup>2</sup>. Pembukaan pertama kali toko ini bernama Indomart pada tanggal 20 Juni 1988 di Ancol, Jakarta Utara, dengan PT Indomarco Prismatama sebagai pengelolannya. Perusahaan ini kemudian pada tahun 1997 melakukan ekspansi bisnis gerap waralaba pertama di Indonesia sesudah mempunyai gerai berjumlah melebihi 230. Banyaknya gerai adalah 11.400 sampai tahun 2015 dengan rinciannya yakni dengan persentase 60% gerai merupakan milik sendiri serta persentase 40% dimiliki masyarakat. Banyaknya gerai hingga awal 2017 yaitu sejumlah 13.000 gerai. Waralaba ini memiliki mitra usaha yang terdiri dari: perorangan, badan usaha, serta koperasi. Gerai ini tersebar di Ambon, Sulawesi, Kalimantan, NTB, Bali, Madura, Jawa, serta Sumatera. Perusahaan ini memiliki motto "Mudah dan Hemat".

Perusahaan PT. Indomarco Prismatama mempunyai beberapa kendala yang tidak bisa menjadikan target perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja yang menurun dari karyawan banyak di pengaruhi faktor penentu seperti motivasi, latar belakang pendidikan dan lingkungan kerja yang kurang memadai ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Surabaya”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian seperti yang dinyatakan sebelumnya, maka hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat di antaranya:

1. Bagi Peneliti

Bisa menjadi sarana untuk peneliti dalam memperbanyak pengetahuan dan wawasan terkait kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dalam meningkatkan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan PT. Indomarco Prismatama

Bisa menjadi bahan masukan untuk manajemen perusahaan dalam memperoleh informasi terkait seberapa jauh tingkat kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama meningkatkan kinerja karyawan.