

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu sarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan di peroleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja kariawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang menghambat kinerja perusahaan adalah adanya kariawan baru yang umumnya belum memiliki pengalaman euai dengan yang di butuhkan perusahaan.

Kariawan baru umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis yang mereka peroleh dari bangku kuliah. Sehingga teori dasar yang mereka kuasai belum dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya. Dalam kenyataannya, kinerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan yang lain. Oleh sebab itu, agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkatkan diperlukansuatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat indifidual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing

karyawan.kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang di selesaikan karyawan dalam periode tertentu.

Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai,2009;42),

Sejak awal, PT. Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. PT. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Adira Finance Kota Gorontalo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo bahwa gairah dan semangat kerja karyawan relative masih rendah yang menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, masih sering dijumpai karyawan yang tidak masuk kantor menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari pada karyawan tersebut. Karyawan yang datang kerja terlambat, dan istirahat lebih awa³, kuantitas kerja dari segi pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Begitu kualitas kerja dari dari ketelitian kerja masi masih rendah dikarenakan beberapa data konsumen masi terdapat kesalahan dalam menginput. Pegawai sering lambat dalam menyelesaikan tugasnya dan masi sering dijumpai karyawan yang tidak maso kantor yang menyebabkan terganggunya pelakasanaan tugas pokok dari para kariyawan tersebut.

Sehingga perkerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Demi mencapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk berkerja lebih rajin. Melalui motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan berkerja lebih giat didalam melaksanakan perkerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang renda karyawan tidak mempuyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dan menyelesaikan perkerjaannya. Karyawan kurang memiliki informai yang jelas apakah pekerjaannya mereka memiliki dampak positif terhadap para

penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan (Kuswan, 2004). Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja. Bagaimana motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam peningkatan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan jurnal skripsi purno (2008) bahwa motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. juga oleh Gardjito (2014) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand mitra andalan Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel. Sedangkan Wulan (2014) variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y) di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. Dalam jurnal internasional Oswald (2012) *These results indicates that the physical component of the work environment have the strongest effect on the performance level of employees* dan penelitian yang dilakukan oleh Iram Batool (2012) *The results reveal positive and significant impact of transformational leadership and work environment on employee performance in a Pakistani..*

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. kuantitas kerja dari segi pekerja atau tugas yang dilakukan karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih rendah dan kurang memuaskan
2. kualitas kerja dari ketelitian kerja masih rendah dikarenakan beberapa data konsumen masih terdapat kesalahan dalam penginputan
3. Pegawai yang sering lamban dalam menyelesaikan tugasnya
4. Masih sering dijumpai karyawan yang tidak masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para karyiawan tersebut

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo?
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.