

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang dapat diukur. Kinerja mengekspresikan dirinya tidak hanya sebagai hasil dari pekerjaan, tetapi juga sebagai bagaimana proses kerja berlangsung. Pencapaian tersebut harus menghasilkan karya yang berkualitas baik dan jumlah pekerjaan sesuai standar. Proses kinerja karyawan dapat meningkatkan dan membantu eksistensi perusahaan mencapai tujuan tersebut dengan lebih efisien.

Kinerja seorang karyawan dapat memiliki dampak positif atau negatif dalam kelangsungan perusahaan. Jika kinerja karyawan memiliki dampak positif atau kinerja seorang dalam suatu perusahaan baik maka mampu memaksimalkan produktivitas perusahaan, mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan nilai perusahaan dan mencapai target perusahaan. Namun, apabila kinerja karyawan sebaliknya atau buruk maka akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti berkurangnya produktivitas bisnis, terhalangnya sistem komunikasi internal perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik dan pencapaian perusahaan menjadi sulit. Pencapaian tingkat produktivitas adalah salah satu standar usaha untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, tingkat pencapaian kinerja karyawan dikatakan berhasil jika

produsinya berjalan sesuai rencana (*planning*). Akan tetapi, jika pencapaian tingkat produktivitas tidak sesuai tujuan, maka perlu menunjukkan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Kenyataannya saat ini banyak sekali yang muncul dalam hal produktivitas, salah satu faktornya dari SDM itu sendiri.

Objek penelitian ini adalah CV Samudra Asia yang berdiri pada tahun 2015 dan merupakan industri yang mengelola produksi ikan asin yang berlokasi di Desa Saronggi Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Produk yang dihasilkan adalah olahan ikan yang berupa ikan asin yang kemudian didistribusikan langsung kepada konsumen melalui pasar.

Pada CV Samudra Asia Internasional tingkat kinerja karyawan menjadi penting untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan seringkali masih terbatas dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Ada beberapa faktor yang menjadi pandangan berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain: Lingkungan kerja, Kemampuan, Motivasi kecerdasan, budaya kerja, kepemimpinan, pemberdayaan dan lainnya. Akan tetapi, dalam kondisi ini peneliti fokus pada motivasi dan lingkungan kerja. Kedua faktor dipilih dikarenakan hasil pengamatan singkat peneliti yang dilakukan di CV Samudra Asia Internasional dimana masih terdapat masalah yang mesti kembali ditinjau yang terjadi pada motivasi dan lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut menjadi faktor penentu apabila ditingkatkan dalam kinerja karyawan CV Samudra Asia Internasional.

Motivasi dalam ilmu manajemen adalah menggerakkan orang-orang agar mampu melakukan suatu pekerjaan dalam organisasi. Pemberian motivasi ini juga membuat karyawan merasa sangat penting bagi perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa sanggup untuk melakukan tugas mereka dalam berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melakukan hal pekerjaan sehingga penyelesaiannya pun juga menjadi lebih cepat dan kualitasnya tentunya sesuai standar yang ditetapkan. Pada tahap pemberian motivasi karyawan dapat dikatakan belum optimal apabila standar kinerja yang ditetapkan belum tercapai sehingga produktivitas karyawannya juga akan menurun.

Fenomena beberapa tahun belakangan ini adalah kurangnya semangat dalam bekerja yang timbul dari dalam diri karyawan. Pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh CV Samudra Asia kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian reward pada karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya. Dalam hal ini reward berupa jenjang karir atau kenaikan jabatan. dikarenakan dalam CV Samudra Asia belum memiliki struktur kerja yang belum terstruktur. Maka dengan adanya reward hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga memiliki beberapa masalah. Perbedaan motivasi intrinsik dengan motivasi ekstrinsik ialah motivasi intrinsik didorong oleh faktor internal seperti minat dan nilai pribadi. Sedangkan motivasi ekstrinsik didorong oleh faktor eksternal seperti

penghargaan, promosi, dan pengakuan dari orang lain. Gaji salah satu bentuk penghargaan eksternal yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Masalah dalam motivasi ekstrinsik pada CV Samudra Asia yaitu gaji yang sering tertunda. Padahal gaji merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Karena ketika pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi, pegawai terpacu untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Organisasi berhasil melaksanakan program-programnya, apabila orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan .

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah suasana organisasi, atau lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, harus diciptakan iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif, yang merupakan prasyarat untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana organisasi atau lingkungan kerja

adalah adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi, organisasi harus memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat membuat karyawan bekerja secara efektif. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, yang pada akhirnya mempunyai kinerja yang baik.

Dalam hal lingkungan kerja, pengamatan peneliti pada CV Samudra masih memerlukan beberapa pembenahan seperti halnya struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya dimana karyawan bagian penyortiran ikan diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan hal lain seperti di bagian administrasi dikarenakan CV Samudra Asia memiliki pegawai yang terbatas. Hal ini dikarenakan belum adanya struktur organisasi kerja dalam CV Samudra Asia. Dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa nyaman dan kebutuhannya terpenuhi. Maka dari itu, peneliti perlu melihat keterkaitan motivasi, lingkungan kerja sebagai faktor pembangkit semangat karyawan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan

Sehingga dari uraian ini secara teori dan logika variabel dimaksud berkaitan dengan kinerja Karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Di latar belakang oleh pernyataan diatas, peneliti akan mencoba meneliti tentang kinerja karyawan dengan judul: " Peran motivasi lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas di CV Samudra Asia Internasional di Desa Saronggi Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemaparan identifikasi maka dapat dirumuskan sebuah masalah pada penelitian kali ini yaitu:

- 1.2.1 Bagaimana peran motivasi terhadap kinerja karyawan CV Samudra Asia Internasional?
- 1.2.2 Bagaimana peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Samudra Asia Internasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk:

- 1.3.1 Untuk mengetahui peran motivasi terhadap kinerja karyawan CV Samudra Asia Internasional
- 1.3.2 Untuk mengetahui peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Samudra Asia Internasional

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang Peran Motivasi

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Samudra Asia Di
Desa Saronggi Kabupaten Sumenep

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca juga sebagai referensi untuk menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis sebagai sumber bacaan atau dijadikan referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini, serta dapat menambah sumber pustaka yang telah ada.

1.5 Fokus penelitian

Dalam fokus penelitian ini membatasi permasalahan yang akan dikaji, adapun penelitian yang akan dibahas adalah Peran Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Samudra Asia Di Desa Saronggi Kabupaten Sumenep