

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kontribusi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat dan dorongan yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pelaku perusahaan yaitu pimpinan dan karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para pelaku perusahaan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya yang baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, maupun sikapnya (Rizqiyah, 2011:6).

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja seiring berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi (Gibson et al, 2010:113). Pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan

oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat menjadikan kinerja pegawai semakin baik (Hasibuan, 2011:85). Menurut Kuswandi (2009:29) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain diantaranya adalah lingkungan kerja, *knowledge management* dan motivasi kerja.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011: 12).

Hasil pencapaian target PT. Gajah Mada Teknik menunjukkan rata-rata presentase pencapaian target mencapai 81,3%, dimana angka ini menunjukkan hasil yang bagus meskipun terdapat sedikit fluktuasi pencapaian target. Pada pertengahan tahun, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan target sebesar 35% persen pada bulan Juni dan 20 persen pada bulan Juli di tahun 2018. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal selain didukung dengan lingkungan kerja juga dapat ditunjang dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. *Knowledge manajement* juga menjadi salah faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif di era informasi.

Manajemen pengetahuan adalah sebagai komponen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk inovasi, strategis, ekonomi, dan manajemen. *Knowledge* perilaku adalah bidang yang muncul dari interdisipliner dan yang didasarkan pada bidang psikologi organisasi, pemasaran dan ilmu informasi, komputer sains dan ekonomi. Bidang ini berisi suatu tujuan organisasi dan juga mengetahui tentang produk, pelanggan, pesaing dan proses diseminasi pengetahuan kepada orang-orang dalam organisasi (Masomi, *et.al*,2014: 101).

Disini peneliti mengamati bahwa adanya kesenjangan dalam perusahaan, dimana pegawai tampak kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerja dimana berdasarkan hasil catatan absensi pegawai masih terdapat pegawai yang absen atau tidak masuk kerja. sedangkan pada lingkungan kerja pegawai tampak kurang nyaman dengan situasi atau suasana perusahaan saat ini karena suhu udara semakin panas, lampu atau penerangan masih kurang, lingkungan kurang bersih. adanya penurunan motivasi kerja dan dampak dari keadaan lingkungan kerja mengindikasikan kinerja Kerja karyawan belum maksimal. Dalam hal pengetahuan karyawan didapatkan hasil studi awal peneliti dengan wawancara pada staff manajemen bahwasannya masih banyak karyawan yang belum mengetahui tentang prosedur kerja sehingga masih terdapat kesalahan dalam pekerjaan. Selain lingkungan dan *knowledge manajement*, kinerja yang baik dari karyawan juga dapat dipengaruhi dari motivasi kerja mereka. Data absensi karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto terjadi peningkatan absensi karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang maksimal.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan

tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *mechanical, elektrik, engineering support*. Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan pada aktivitas proses produksi didalam perusahaan mengenai kinerja karyawan **yang rendah diantaranya belum sepenuhnya mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki seperti perusahaan belum dapat memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan skill dan ketrampilan yang dapat mendukung kualitas produksi dan kualitas kerja, dan masih tidak tercapainya target hasil produksi pada beberapa bulan terakhir, kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan yang ditangani, keteledoran dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya mematuhi tata aturan**

perusahaan, datang terlambat setelah jam istirahat menunjukkan adanya motivasi kerja yang menurun dan juga karena adanya penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, *knowledge management* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto?
4. Apakah Lingkungan kerja, *knowledge management* dan motivasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja, berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto
2. Untuk mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja, *knowledge management* dan motivasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kauman Dlanggu Mojokerto

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi oleh perusahaan dalam menentukan langkah – langkah kebijakan yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan kinerja karyawan sehingga produktifitas perusahaan dapat meningkat

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan

pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

- b. Sumber Informasi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan objek yang sama.