

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitannya sumber daya manusia dengan peradaban era informasi yaitu sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta tingkat pendidikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja

merupakan suatu keadaan fisik yang berada di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Saleh dan Utomo, 2018). Kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, sulit untuk berkonsentrasi, dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Jika kondisi lingkungan yang tidak nyaman, kurangnya cahaya penerangan, suhu ruangan yang panas, suara kebisingan pada mesin, keamanan dalam pekerjaan tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan suatu perusahaan tergantung pada lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja kurang memadai atau kurang nyaman bagi karyawan maka perusahaan harus melakukan perubahan agar karyawan merasa betah di lingkungan kerja.

Selain itu perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan atau beradaptasi dengan zaman baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuannya, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman justru memiliki kemampuan yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar karyawan semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Dengan

bertambahnya kemampuan seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, komunikasi, dan lain sebagainya.

Melihat kesuksesan sebuah organisasi akan melihat dalam konteks yang luas dimana semua orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki peran dalam keberhasilan tersebut. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari hasil kerja keras dari para karyawan yang ada di PT. Indopipe. Dalam mengembangkan organisasi pada tingkat yang lebih baik, baik tingkat nasional maupun global tentunya perusahaan membutuhkan dukungan dari publik internal dan eksternal artinya yang berperan penting disini bukan hanya karyawan bagian produksi saja. Melainkan departemen lainnya juga berperan penting bagi kemajuan suatu organisasi.

Menurut Fahmi (2016:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan, imbalan yang kurang memadai, dan pendelegasian kerja yang tidak adil yang mempengaruhi penurunan tingkat moral dan motivasi pada karyawan. Maka dari itu pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan jika tujuan yang ingin dicapai dengan baik keinginannya, maka kinerja dinyatakan dengan baik dan sukses (Mamik, 2010).

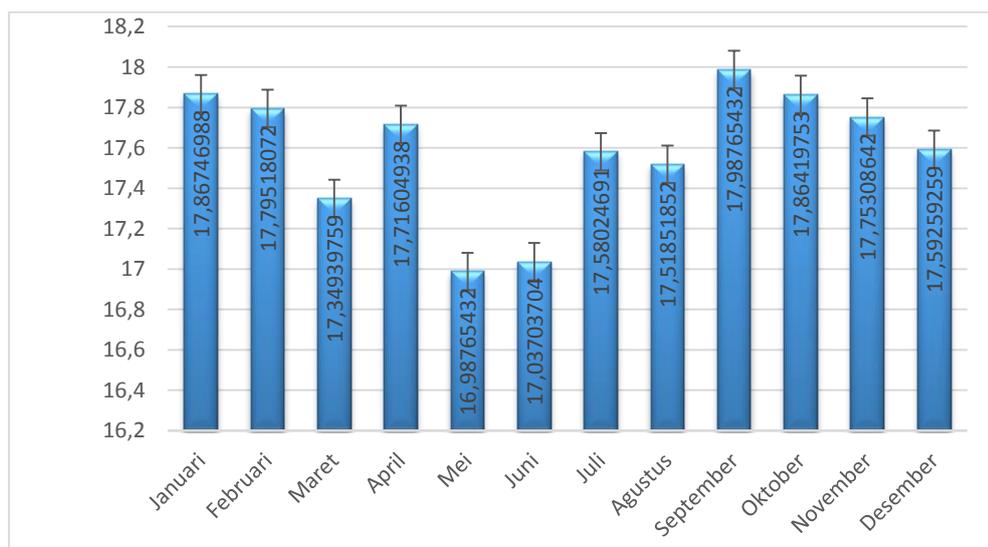
PT. Indopipe merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan pipa gas, listrik, telekomunikasi dan saluran air. Lingkungan kerja pada PT. Indopipe ini setiap karyawan wajib mentaati peraturan kesehatan dan kebersihan di dalam perusahaan, segenap karyawan bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan kerjanya supaya tetap nyaman dan bersih di area kerjanya masing - masing. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman maka akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik dan produktif menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, waktu menggunakan fasilitas karyawan wajib menggunakan cara-cara yang semestinya yang telah di tentukan oleh perusahaan karyawan dilarang merusak atau mengubah perlengkapan maupun alat-alat yang ada di area kerja karyawan di dalam perusahaan karena itu sangat mempengaruhi terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan sebagai salah satu dasar untuk mencapai tujuan perusahaan karena akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan serta pada gilirannya akan berdampak pada profit yang akan didapat perusahaan. Jika hal ini tetap dipertahankan maka tidak heran jika nantinya mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Indopipe, terdapat tiga divisi yaitu divisi marketing, divisi keuangan, dan divisi produksi. Pada divisi marketing dan divisi keuangan lingkungan kerjanya terbilang cukup baik, karena memiliki fasilitas yang mendukung karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Namun pada divisi produksi tidak mendapat fasilitas yang mendukung aktivitas kerjanya, dimana lingkungan tempat kerjanya memiliki suhu ruangan yang panas, suara kebisingan pada mesin, penataan

barang-barang yang kurang tepat sehingga tempatnya menjadi tidak nyaman dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang kurang baik pada divisi produksi, rendahnya tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan, dimana sebagian besar karyawan hanya memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMK. Meskipun memiliki masa kerja yang cukup lama namun karyawan tidak memiliki kemampuan lain selain pada tugas yang diberikan. Sehingga karyawan tersebut tidak bisa meningkatkan keterampilan pada bidang lain.

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Produksi



Sumber : PT.Indopipe 2019

Proses motivasi dimulai dengan belum terpenuhinya kebutuhan karyawan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan PT Indopipe pada bagian produksi, diperoleh data pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa terdapat naik turunnya tingkat produksi yaitu pada bulan januari sebesar 17,87%, pada bulan februari turun menjadi 17,8%, bulan maret turun menjadi 17,35%, pada bulan april naik menjadi 17,72%, pada bulan mei turun menjadi 16,99%, bulan juni

naik menjadi 17,04%, pada bulan juli meningkat menjadi 17,58%, bulan agustus mengalami penurunan menjadi 17,52% namun pada bulan September hingga bulan Desember mengalami penurunan secara berturut-turut. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberian motivasi bagi karyawan. Karena motivasi berguna untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan kualitas kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh PT Indopipe.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh (Evert Fandi Mandang dkk. 2017) yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO yang hasilnya tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Saleh dan Utomo, 2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDOPIPE GRESIK**". Dimana objek utama yang diteliti yaitu pada divisi produksi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe?
2. Apakah variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe?
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan pada PT. Indopipe?
4. Apakah variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan pada PT. Indopipe?
5. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe?
6. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Indopipe?
7. Apakah variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Indopipe?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi pada PT. Indopipe.

4. Untuk mengetahui pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel motivasi pada PT. Indopipe.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indopipe.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Indopipe.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Indopipe.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi perusahaan

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

2. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Batasan Masalah

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dari pokok pembahasan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja dan tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi cakupan objek penelitian. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT.Indopipe pada divisi produksi yang memiliki tingkat pendidikan rendah dan divisi yang lingkungan kerjanya kurang mendukung aktivitas kerja karyawan.