

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendaya gunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan tercapai.

Manusia sebagai *the wanting creature* memiliki arti bahwa manusia secara kodrati memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang tidak akan pernah habis. Dengan tujuan ini memenuhi keinginan dan kebutuhan itulah maka manusia bekerja. Organisasi sebagai pengelola atas system yang harus memberi perhatian lebih terhadap aspek-aspek seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, serta kepuasan kerja sehingga pegawai dapat memberikan segala kemampuan untuk mendukung tujuan organisasi tempat kerja.

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat

bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut faktor-faktor sumber daya manusia yang mengelola produksi tersebut. Di dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Siagian & Khuzaini, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan

atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (M. S. P. Hasibuan, 2008). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Dengan adanya motivasi sangat memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini dalam (Syafrizal, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja meliputi banyak hal mulai dari rekan kerja sampai kondisi tempat kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaji. Hal ini merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan karena merupakan bentuk apresiasi atas jasa atau pekerjaan para karyawan. Menurut (Sujarweni & Utami, 2015) Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi.

Faktor keempat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2008) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor kelima selain keempat faktor di atas adalah kepuasan kerja. Sementara Sutrisno dalam (Meidita, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja akan menjadikan terapi secara batin bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pia Wijaya merupakan sebuah perusahaan rumahan yang secara eksklusif memproduksi makanan ringan yaitu pia yang terbuat dari tepung, gula, kacang ijo kupas, dan minyak nabati. Pia wijaya berdiri sejak tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Raya Sawo Ds. Puri Kec. Puri RT. 02 RW. 02 Kab. Mojokerto. Pia wijaya awalnya masih usaha rumahan kecil yang mempunyai 15 karyawan dan belum banyak di minati oleh pelanggan dan pada saat itu memproduksi pia dengan 1 rasa yaitu rasa kacang hijau. Cara pemasarannya pertama dari toko ke toko dan akhirnya banyak dikenal pelanggan.

Jumlah karyawan di pia wijaya masih terbilang tidak terlalu banyak atau masih 40 orang karyawan namun customer di pia wijaya sudah banyak. Banyak orang yang memesan pia di PIA WIJAYA dibuat acara seperti acara orang

nikahan, dan masih banyak lagi. Ini mempengaruhi hasil kerja ataupun kinerja yang dihasilkan karyawan PIA WIJAYA.

Dalam penelitian ini akan difokuskan untuk meneliti tentang bagaimana respon karyawan terhadap peningkatan kinerjanya dari sudut pandang karyawan. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PIA WIJAYA”** berdasarkan lima faktor yakni motivasi, lingkungan kerja, gaji, disiplin kerja, kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis akan menganalisa beberapa konsep rumusan masalah strategis sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya?
3. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya?
6. Apakah motivasi, lingkungan kerja, gaji, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya.
3. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, gaji, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat bagi proposal analisis kinerja pegawai :

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait kompensasi,

pengembangan karir, kinerja, dan motivasi sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai kompensasi, pengembangan karir, kinerja, dan motivasi kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.