

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya kinerja pegawai yang baik dan prestasi untuk kepentingan perusahaan. Karena karyawan dengan tugasnya adalah perencanaan, mengimplementasikan dan memindahkan berbagai pekerjaan di perusahaan. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya dengan demikian diperlukan suatu dorongan atau tindakan yang berupa pemberian penghargaan agar para karyawan memiliki kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah proses berpikir yang mendorong perilaku menuju pencapaian tujuannya (Kreitner et al., 2001) dalam (Ayu et al., 2020: 293). Motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai suatu stimulus pendorong semangat kerja, kerja kelompok, efektifitas dan penyemangat untuk mencapai impian kerja seseorang (Sholihin, 2019) dalam (Ayu et al., 2020: 293). Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan (Kadarisman, 2012) dalam (Hutomo et al., 2020: 982).

Penghargaan dapat berupa sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja sebagai bentuk hadiah bagi karyawan atas kontribusinya terhadap pekerjaannya (Shields, 2016) dalam (Novarini & Imbayani, 2019: 35).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan syarat mutlak bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Afandi (2016) dalam (Hutomo et al., 2020: 983) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan berdampak buruk bagi karyawan. Mental dan perilaku karyawan juga bergantung dari baik atau buruknya lingkungan kerja pada tempat kerja.

Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro yang menyangkut motivasi kerja menurut Riana Wahyuni Ningsih (2022) selaku akuntan di PT. Anugerah Kartika Agro, menyebutkan bahwa masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini masih terlihat kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Maksud dari memberikan motivasi kerja kepada para karyawan adalah supaya karyawan menjadi lebih giat dan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, dalam kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauannya untuk menjalani pekerjaannya agar lebih baik dan produktif.

Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro yang menyangkut penghargaan menurut Riana Wahyuni Ningsih (2022), selaku akuntan di PT. Anugerah Kartika Agro, menyebutkan bahwa kurangnya pemberian penghargaan yang diberikan oleh PT. Anugerah Kartika Agro membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan yang berprestasi dan kurang berprestasi disamakan, sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dan akan berdampak buruk pada kemajuan perusahaan PT. Anugerah Kartika Agro. Dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan, maka perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan perusahaan, karyawan, dan efek yang lebih besar dapat memberikan pendapatan bagi negara dan berguna untuk mengatasi masalah kemiskinan masyarakat atau pegawai.

Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro yang menyangkut lingkungan kerja menurut Riana Wahyuni Ningsih (2022) selaku akuntan di PT. Anugerah Kartika Agro menyebutkan bahwa di lingkungan kerja secara fisik belum ada permasalahan karena semua kebutuhan karyawan sudah disediakan dengan baik oleh perusahaan begitu juga dengan fasilitas yang memadai, namun di lingkungan kerja secara non fisik masih sering ditemukan konflik antar karyawan. Konflik tersebut bisa terjadi karena kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan. Secara tidak langsung permasalahan ini akan membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, penghargaan dan hukuman atas kinerja karyawan. sehingga kedepannya dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan secara perusahaan demi

tercapainya tujuan bersama baik karyawan maupun perusahaan. Alasan meneliti topik ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, penghargaan, dan hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro agar dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada di PT. Anugerah Kartika Agro.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul pengaruh motivasi kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

- c) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan-perusahaan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya yang sedang melakukan penelitian terhadap topik yang sama.

3. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pembaca yang akan menggeluti dunia sumber daya manusia. Sebagai tambahan ilmu serta informasi jika di butuhkan.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi pembaca dalam dunia pekerjaan terutama karyawan serta dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam menyusun skripsi, penulisan ini terbagi dalam lima bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II akan membahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III akan membahas mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrument penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab IV akan menjelaskan tentang populasi dari hasil penelitian serta aspek-aspek sampel penelitian yang akan dianalisis. Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran subyek penelitian, analisa data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab V akan membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan hasil penelitian.