

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Hasibuan, 2010, p. 114).

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 2009 p. 12), motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 2009, p. 98). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2012, p. 26).

Hasil penelitian Beni Habibi (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia dan umum Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan memiliki pengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan. di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang.

Hasil penelitian Krisdiyanto (2013) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan RS. Roemani Muhammadiyah Semarang, hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, berpengaruh motivasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan RS. Roemani Muhammadiyah Semarang.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Trikarya Mega International di Bandar Lampung masih kurang baik seperti kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kurang melaksanakan tugas dengan target yang jelas, tidak memiliki tujuan yang jelas dan menantang, kurang senang dalam bekerja, tidak berusaha mengungguli orang lain dan tidak mengutamakan prestasi dari apa yang

dikerjakannya. Sebenarnya sudah ada motivasi kepada karyawan antara lain dengan memberikan pelatihan berupa pelatihan pengenalan dan pemasaran produk, komunikasi yang kurang harmonis antar pegawai serta atasan seperti pimpinan yang sering keluar kota sehingga menyulitkan karyawan untuk berkomunikasi secara langsung dan pemberian kompensasi oleh perusahaan pada karyawan dirasa masih kurang layak serta pemberian gaji yang sering terlambat. Data mengenai motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International di Bandar Lampung dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Motivasi Karyawan PT. Trikarya Mega International di Bandar Lampung

No	Faktor Penyebab Menurunnya Motivasi Karyawan
1	Gaji yang sering terlambat
2	Kompetensi yang tidak sesuai seperti pegawai lulusan sarjana hukum menanggapi masalah akuntansi dan pembukuan kantor
3	Komunikasi yang kurang harmonis antar pegawai serta atasan
4	Pelatihan pengenalan dan pemasaran produk yang kurang intensif
5	Gaya kepemimpinan yang otoriter
6	Kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti (2017)

Lingkungan kerja PT. Trikarya Mega International di Bandar Lampung masih terasa kurang nyaman, hal ini dikarenakan penempatan barang (produk) yang bersamaan dengan tempat kerja karena keterbatasan gudang penyimpanan barang, selain itu ruangan yang panas dan kurangnya ventilasi untuk sirkulasi udara menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan melakukan pekerjaan yang kurang maksimal. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Data kompensasi pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Kompensasi pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung

No	Jabatan	Kompensasi
1	Kepala Cabang	Rp 2.500.000
2	Supervisor	Rp 1.500.000
3	Sales advisor	Rp 1.000.000
4	Sales	Rp 750.000
5	Administrasi	Rp 500.000

Sumber: PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan keterlambatan pemberian upah dan gaji, perbedaan yang cukup signifikan pemberian kompensasi antara dimana pimpinan dengan karyawan biasa, tunjangan bagi karyawan tidak selalu diberikan dan fasilitas kantor yang kurang memadai menyebabkan terjadinya kecemburuan pada karyawan dimana, karyawan merasa bahwa mereka mempunyai andil yang cukup besar dalam peningkatan pemasukan (produktivitas) perusahaan sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam berkerja.

Pada pengembangan karir karyawan pada PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung dirasakan kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun dan telah mengikuti pelatihan namun jenjang karir yang diperoleh hanya mencapai *sales advisor* dan *head sales*, sedangkan untuk jenjang karir yang lebih tinggi seperti *supervisor* memerlukan waktu yang cukup lama dan prosedur yang panjang. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trikarya Mega International di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Hayam Wuruk No.98, Tj. Baru, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumberdaya manusia yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan motivasi.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana aktualisasi diri, menambah pengetahuan/ wawasan, dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama bangku kuliah, terutama di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi awal bagi peneliti lain yang akan membahas mengenai kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penulisan skripsi ini, maka dalam penulisannya akan dibagi menjadi 5 (lima) BAB, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pemanduan uraian-uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penulisan skripsi ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang diajukan. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis dan tahapan penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian dan laporan hasil analisis berikut pembahasannya.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

