

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Manulang (2002) karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Abduh (2016) pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi tempatnya bekerja. Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Sudarmanto (2009) menyatakan organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Hersey (Hutapea & Thoha, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mahsun (Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja yang baik, individu maupun kelompok akan memberikan dampak positif yaitu mengurangi jumlah absensi atau tidak bekerja karena malas dan tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang baik dalam bekerja akan menimbulkan kerugian yaitu menurunnya omset perusahaan.

Gambaran masalah kinerja karyawan seperti dikutip dari surat kabar harian elektronik Media Indonesia 2022, Direktur Utama Perum Bulog akan pecat 100 pegawai bulog yang ketahuan melakukan kecurangan dalam pendistribusian beras. Dirut Bulog menyatakan bahwa saat ini ada sekitar 100 karyawan dengan kinerja yang buruk dan melakukan kecurangan (AlMachmudi, 2020).

Hal senada ditemukan penulis pada ketiga responden yang ditemui, yaitu permasalahan pada kinerjanya. Hasil wawancara dengan subjek pertama A seorang karyawan RSUD di Pati yang bekerja di bagian Unit Instalasi Prasarana dan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) pada Hari Kamis Tanggal 11 November 2022. Subjek A dengan masa kerja 6 tahun mengatakan bahwa di tempat A bekerja kekurangan pegawai di bagian teknik, sehingga membuat lingkungan kerja kurang kondusif karena pembagian jam kerja yang tidak sesuai akibat dari kekurangan tenaga kerja. A juga mengatakan bahwa rekan kerjanya kurang bisa diajak bekerjasama dan cenderung egois, selain itu fasilitas yang terdapat di tempat kerja A belum memadai. A juga merasa sirkulasi udara di tempat kerjanya kurang. Sehingga kurang nyaman

untuk bekerja. Dengan jabatan sebagai kepala teknik dan jumlah tim yang sedikit, membuat A merasa kewalahan dengan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu hubungan dengan karyawan lain di unit A kurang baik karena karyawan lain lebih egois dan mementingkan diri sendiri, kurang bisa bekerjasama dengan satu dan yang lain. Tanggung jawab A dalam pekerjaan kurang maksimal sehingga hasil kinerja karyawan kurang memuaskan. Dan A juga merasa tekanan akan pekerjaan dari atasan membuat A menjadi tertekan. Sehingga membuat kinerja A jadi menurun. Ditandai dengan perilaku A yang enggan untuk berkumpul dengan rekan kerjanya dan waktu yang digunakan A dalam bekerjanya kurang efektif.

Hasil Observasi dan wawancara subjek kedua yaitu M yang merupakan karyawan RSUD X di Pati pada Hari Kamis Tanggal 22 November 2022. M bekerja di bagian Unit Instalasi Prasarana dan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) dengan masa kerja 3 tahun. Menurut M gaji di tempat kerjanya kecil, membuat M kurang bersemangat dan bahkan sempat berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Namun, karena kebutuhan dan tanggungjawab yang besar membuat M harus tetap bekerja meski hal tersebut membuat M malas masuk bekerja, sering terlambat datang ke kantor dan tidur sebentar di sela-sela di waktu jam kerja. M merasa kurangnya peluang dalam mengembangkan diri dikarenakan tidak adanya tim untuk diajak bekerja sama dalam mengembangkan karir di tempat kerjanya. M mengatakan kurangnya karyawan, sehingga jam kerja M molor yang artinya selalu pulang telat. Saat beban pekerjaan yang terlalu berat, M menjadi agresif, mudah marah dan sensitif saat M sedang pusing dalam bekerja ada rekan kerja yang mengganggu pekerjaannya. Selain itu, M merasa tempat kerjanya sempit sehingga pergerakan M

terbatas.

Hasil wawancara dan observasi dari subjek ketiga yaitu H yang bekerja di RSUD X di Pati di bagian Unit Instalasi Prasarana dan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) pada Hari Jum'at Tanggal 23 November 2022 dan telah bekerja selama 2 tahun. H mengatakan bahwa di Unit Instalasi Prasarana dan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) hanya ada sedikit orang, sehingga H sering kewalahan jika sedang ada banyak pekerjaan, terutama jika pekerjaan yang diberikan dengan mendadak. H mengatakan bahwa rekan kerjanya terlalu ikut campur dan merasa paling bisa dalam bekerja membuat H tidak nyaman dalam bekerja. H mengatakan kalau tempat kerjanya sempit dan pendingin udara di ruangan tidak bisa bekerja dengan maksimal, selain itu kepercayaan diri H juga rendah dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. H kurang yakin dengan kemampuan yang H miliki juga dikarenakan terhitung baru dalam bekerja dibandingkan dengan rekan yang lain yang satu unit dengan H. H mengatakan jika berkumpul dengan rekan-rekan kerja yang semangat dalam bekerja akan membuatnya ikut antusias dalam bekerja dan membuat kinerjanya bagus, tapi hal itu tidak H dapatkan di tempat kerjanya. H merasa kurang disiplin karena H merasa kurang suka dengan pekerjaannya saat ini. H mengatakan bahwa rekan kerjanya egois dan hanya fokus dengan pekerjaan sendiri dan tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan lain yang sedang kerepotan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan seperti, kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang

mendapat pengakuan dari masyarakat. Pemberian motivasi kerja secara eksternal dan internal yang semakin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka karyawan akan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Di dalam kehidupan suatu perusahaan tidak sedikit manajer yang mengalami kegagalan salah satu penyebabnya antara lain tidak memahami pentingnya motivasi. Mereka menjalankan tugas memimpin perusahaan hanya mengandalkan kedudukan, wewenang serta kekuasaan yang dimiliki tanpa memperhatikan motivasi manusia. Maka dari itu, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memberikan dampak yang baik bagi suatu perusahaan (Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono, 2014).

Astutik (2017) mengatakan bahwa dorongan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri juga dari perusahaan dimana ia bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka memberikan yang lebih baik untuk perusahaan, merasa nyaman dan senang berada di dalam serta menjadi sebagian dari keluarga perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan tidak hanya butuh dorongan materi tetapi juga membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya dan betah berada diperusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jaya & Ningsih (2016) dengan

judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KAO Indonesia” menyatakan bahwa motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang sedang dan positif yaitu apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Prastiwi et al. (2022) yang berjudul “*Employee Performance: Work Ability and Work Motivation*” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dengan berbagai inovasi, misalnya pembekalan motivasi di sela-sela jam kerja, mengundang motivator dan lain sebagainya agar motivasi pegawai tetap tinggi dan berdampak pada kinerja pegawai yang baik.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Misalnya lingkungan kerja yang bersih, penataan ruang yang tepat, sirkulasi udara yang cukup, pencahayaan yang baik dan ketenangan dalam bekerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Suwondo dan Sutanto, 2015).

Hasil penelitian Hoendevanger et all (2019) dengan judul “*Perceived Fit in Activity Based-Work Environment and Its Impact on Satisfaction and Performance*”

menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, misalnya seperti aktivitas kerja, pengaturan kerja dan kebutuhan pribadi akan privasi, memiliki efek tidak langsung pada kinerja karyawan. Sedangkan, ketidaksesuaian dirasakan terutama di antara pekerja yang sangat membutuhkan privasi saat melakukan tugas dengan kompleksitas tinggi di lingkungan kerja kantor yang terbuka. Oleh karena itu, direkomendasikan agar perusahaan memfasilitasi dan merangsang pekerjanya untuk menciptakan kecocokan lingkungannya yang lebih baik.

Hasil penelitian Yanuari (2019) yang berjudul Analisis “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” memiliki hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian dari Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA” menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD Fastabiq Muhammadiyah Pati”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara