

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian yang semakin maju memicu banyak munculnya perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang dagang, jasa maupun lainnya yang pada umumnya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh laba maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan manajemen yang baik agar sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dengan efektif dan efisien.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang dituntut untuk senantiasa meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui pilar-pilarnya yang dianggap mampu menopang dan memajukan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Pilar ekonomi di Indonesia diantaranya BUMN, BUMS dan UMKM.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah merupakan perusahaan negara, namun sesuai dengan perkembangannya sebagian sahamnya di tawarkan kepada publik. Keberadaannya didasarkan pada penggarisan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 disamping itu berguna sebagai alat memberdayakan SDA dan SDM yang ada sehingga dapat memupuk keuntungan untuk kepentingan bangsa.

Dengan memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat terserapnya berjuta-juta karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran dan menambah pendapatan baru untuk pemerintah melalui pajak penghasilan. Sedangkan Sumber Daya Alam (SDA) sebagai pemanfaatan usaha pemerintah misalnya pada sektor kehutanan melalui perum perhutani, sektor perkebunan melalui PT. Perkebunan Nusantara sektor pertambangan melalui PT. Timah, dan lain sebagainya yang semua itu berguna untuk kesejahteraan rakyat disamping memperoleh keuntungan. Dengan demikian perannya sangat penting dalam menunjang kebijakan perekonomian bangsa sebagai pengelola kekayaan alam yang terkandung didalamnya secara efektif dan efisien dan

menjadi salah satu perintis kegiatan usaha yang belum dilakukan oleh pelaku ekonomi lainnya.

Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) adalah badan usaha yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta yang berorientasi pada laba maksimal. Untuk merealisasikan tujuan tersebut maka harus bisa menerapkan fungsi perusahaan tentang manajemen pemasaran yang terkait dengan perencanaan produk, kebijakan harga, melakukan promosi, distribusi, penjualan, pelayanan, membuat strategi pemasaran, riset pemasaran dan lain-lain. Manajemen keuangan bertanggung jawab untuk memberdayakan sumber dana yang tepat, menjaga hubungan permasalahan komersial dan investasi, membuat laporan mengenai arus kas dan posisi modal kerja. MSDM bertugas menyeleksi dan memilih tenaga kerja yang kreatif, serta terampil dan menempatkan keahlian pada bidannya. Manajemen produksi kegiatan untuk menambah nilai guna barang maupun jasa yang menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lembaga bisnis/badan usaha bentuknya terdiri dari perusahaan perorangan (PO) contohnya adalah penginapan, toserba, rumah makan. Firma (Fa) contohnya adalah konsultan hukum dan pengacara. Commaditaire Vennootsschap (CV) contohnya adalah CV Adi Utama, CV Petirindi Jaya Abadi, CV alimar Sejahtera dan lain sebagainya. Perseroan Terbatas (PT) contohnya PT Holcim, PT XL Axiata Tbk., PT Fast Food Indonesia (KFC). Perannya dalam perekonomian Indonesia yaitu membantu meningkatkan produksi nasional, menciptakan kesempatan dan lapangan kerja baru, menambah sumber devisa bagi pemerintah dan meningkatkan sumber pendapatan negara melalui pajak.

UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. UMKM diatur berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Usaha mikro memiliki

kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00- . Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang. Usaha kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00- paling banyak Rp. 500.000.000,00- tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 sampai dengan Rp. 2.500.000.000,00 sedangkan usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.500.000.000,00- samapi dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00- tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,00- sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,00-.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut Edwin Flippo dalam Handoko (2001 : 3).

Dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa ditunjang adanya seperti karyawan yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Seorang karyawan yang

memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan tidak hanya ingin karyawan yang cakap, terampil, dan berkemampuan tinggi saja, namun juga tiap-tiap karyawannya yang dapat bekerja keras demi perusahaan. Kemampuan karyawan yang tinggi tidak akan ada artinya apabila tidak diikuti oleh kemauan untuk bekerja keras yang tinggi, sedangkan untuk bekerja keras kerap kali ditandai oleh adanya kebutuhan hidup dan mengharapkan tingkat balas jasa yang sesuai. Sedangkan manajemen perusahaan menghendaki semuanya memiliki semangat kerja yang tinggi, kedua hal ini dapat disatukan dengan menghadirkan motivasi di tengah-tengah iklim kerja karyawan sehingga dapat memuaskan kepentingan dari kedua belah pihak. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dengan adanya dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Untuk menambah semangat pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan hal tersebut jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Dalam mencapai tujuan organisasi adalah hal pokok penilaian kinerja. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi (Simamora, 2001).

Segala bentuk rangsangan atau dorongan yang diharapkan memberi stimulasi pada tiap-tiap karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga suatu target kerja dapat dipenuhi sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal tersebut dapat dihadirkan dalam lingkungan kerja dalam berbagai bentuk sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan yang terkadang seorang pegawai pun tidak mengetahui hal apa saja yang menjadi keinginan dan kebutuhannya, sehingga seorang pemimpin harus mengantisipasi hal tersebut dengan

melakukan observasi agar diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat membawa ke dalam lingkungan kerja.

Termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah Lingkungan kerja, haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan tempat bekerja. Dapat di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Sedangkan yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara efisien. Lewa dan Subowo (2005).

Keadaan di tempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai, sedangkan keadaan sekeliling tempat bekerja di luar maupun di dalam lingkungan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Faktor-faktor luar (*external environment*): peraturan dan hukum pemerintah, prosedur dan pengerahan serikat pekerja, kondisi ekonomi nasional dan internasional, daya saing, kekuatan tenaga kerja, lokasi organisasi. Sedangkan yang berasal dari lingkungan dalam (*internal environment*): strategi, tujuan, budaya organisasi, tugas, kelompok kerja, gaya dan pengalaman pemimpin.

Pegawai yang biasa kerja keras di bawah keadaan yang tidak mendukung seperti, temperatur yang tinggi, kurang pencahayaan, polusi udara, atau ruang kerja yang sempit dan berantakan, kurang privasi (pegawai tidak punya meja/lemari sendiri) dibandingkan dengan ruang kerja fisik yang aman, sehat dan menyenangkan, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja psikis juga mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja, Dalam arti bahwa dapat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja pegawai.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat membangkitkan semangat pegawai, maka pengambilan keputusan mengenai berbagai hal akan dengan mudah diputuskan sehingga kedua belah pihak baik manajemen maupun

karyawan dapat mencapai titik equilibrium atas keinginan dan ekspektasi dari keduanya dan mendapati suatu keadaan ideal yang diharapkan semua pihak.

Salah satu daerah di Jawa Timur yaitu Magetan terdapat Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih. Dari adanya salah satu pabrik di Magetan tersebut telah tercipta lapangan pekerjaan untuk mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut. Tentunya dengan terciptanya lapangan kerja tersebut sangat dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten.

Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih merupakan usaha kecil di Kabupaten Magetan yang memproduksi kopi bubuk. Usaha kecil ini telah berdiri sejak tahun 1998. Pemilik usaha kecil ini adalah Bapak Edi Parnianto yang pada mulanya merupakan seorang marketing yang mengembangkan diri menjadi pengusaha mandiri. Visi perusahaan Riga Bintang Cendrawasih adalah 3M, yaitu :

- Mengurangi pengangguran di desa.
- Memberdayakan masyarakat sekitar.
- Menumbuhkan jiwa wirausaha yang mandiri.

Berdasarkan pengamatan selama ini bahwa motivasi yang diberikan perlu adanya peningkatan dan juga lingkungan kerja seperti penerangan ruangan yang kurang baik sehingga prestasi kerja karyawan di Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih kurang maksimal. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatannya menurun. Sehubungan dengan kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi prestasi kerja karyawan ini adalah pembagian kerja yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan untuk memproduksi. Sehingga sistem produksi tidak berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul :
“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PABRIK KOPI LUKU RIGA BINTANG CENDRAWASIH MAGETAN”.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai keterkaitan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi Kerja karyawan diuraikan dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai adalah :

1. Seberapa besar pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan ?
2. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan

prestasi kerja karyawan serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Riga Bintang Cendrawasih

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan Motivasi dan Lingkungan Kerja di Riga Bintang Cendrawasih.

b. Bagi Akademisi

Bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.

c. Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

d. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan.

e. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan dan koreksi khususnya Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Pabrik Kopi Luku Riga Bintang Cendrawasih Magetan.