

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dikenal sebagai entitas yang memiliki sifat individu dan juga sosial. Manusia selaku entitas sosial sejatinya menyimpan segala macam keinginan serta kebutuhan yang tidak ada habisnya. Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan inilah manusia bekerja. Manusia bekerja untuk membangun hubungan sosial antar manusia lainnya dalam suatu organisasi/perusahaan. Bekerja merupakan bentuk tanggung jawab seseorang terhadap apa yang dilakukannya dalam memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok. Perusahaan menjadi salah satu wadah manusia sebagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan sebagai suatu tempat bagi sekelompok orang-orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi secara terkoordinasi atas pengelola sistem manajemen perusahaan yang ada. Setiap perusahaan, apapun jenisnya, memerlukan penerapan manajemen yang baik untuk mengelola tugas dan sumber dayanya.

Dalam aktivitas organisasi, sumber daya manusia menjadi komponen penting yang tidak dapat diabaikan dalam membangun organisasi, SDM memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki sumber daya manusia dimana orang-orang yang terdapat di dalamnya mencurahkan tenaga, keahlian, pikiran, kreativitas, serta usahanya untuk organisasi. Sumber daya manusia organisasi memainkan peran strategis sebagai pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan organisasi karena merupakan aset utama organisasi.¹

¹Anies Khaqul Yaqinah dan Aprih Santoso, “Telisik Determinan Kinerja Karyawan”, Jurnal Pamator, Vol. 13 No. 1, 2020, h. 81, <http://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6952>, diunduh pada 1 Mei 2022.

Pada umumnya perusahaan tidak hanya mengharapkan SDM yang kompeten serta terampil, tetapi juga dari pegawainya agar mereka bekerja dengan tekun dan bersemangat untuk menghasilkan hasil terbaik dalam bekerja. Hal ini karena kesuksesan perusahaan tergantung pada faktor manusia atau proses dimana pegawai mencapai tujuan mereka. Prestasi yang baik diperlukan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik bagi perusahaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan seefektif mungkin. Bila dalam perusahaan memiliki masalah yang berkaitan dengan pengelolaan SDM atau tenaga kerja, sehingga akan berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang sangat berarti bagi perusahaan dalam upaya meraih tujuan. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memperhatikan seberapa baik kinerja karyawannya, sebab baik buruknya kinerja akan sangat mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Menurut Rivai menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan perilaku nyata yang diwujudkan dalam usaha, kemampuan dan persepsi berdasarkan pada prestasi kerja yang disebabkan oleh tugas mereka dalam perusahaan.² Setiap perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi, karena hal ini seorang karyawan dapat berkinerja baik, sehingga hal tersebut dapat memaksimalkan kinerja keseluruhan perusahaan. Sehingga aspek sumber daya manusia harus diperhatikan secara intens oleh perusahaan.

Kinerja SDM bisa dilihat dari hasil pekerjaan serta tingkat kesalahan. Jika terjadi penurunan kinerja pegawai, maka akan mempengaruhi ketidakstabilan dalam perusahaan yang akan menghambat terlaksananya tujuan yang telah ditentukan. Optimalisasi kinerja SDM tidak lepas dari faktor determinan yang mempengaruhinya. Faktor determinan mengandung

²Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), h. 11.

pengertian sebagai salah satu faktor penting yang memiliki kekuatan untuk menentukan atau menentukan hasil akhir dari suatu hubungan sebab-akibat.³ Manajemen perusahaan perlu mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Griffin menyebutkan bahwa motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang menentukan kinerja terbaik.⁴

Motivasi merupakan salah faktor penting bagaimana sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat bergerak untuk bekerja secara optimal. Tingkah laku atau keinginan seseorang dalam melakukan tindakan yang dinyatakan sebagai usaha dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Sumber daya manusia perusahaan harus dimotivasi agar mereka dapat bersungguh-sungguh dengan sepenuh hati menjalankan pekerjaan (misi) yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan tumbuhnya motivasi dalam diri setiap individu dalam lingkup organisasi/perusahaan akan mampu bekerja sesuai aturan dan mampu mengatur dirinya secara tepat sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya, serta dapat memberi peningkatan pada laju organisasi atau perusahaan berdasarkan atas kesadaran masing-masing individu.⁵

Kemampuan merupakan kapabilitas tenaga kerja atau SDM dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seseorang diartikan sebagai kapasitas di mana mereka dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Berdasarkan konsep ini bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang selalu berkaitan dengan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, sehingga untuk mengetahui perilaku organisasi berarti mampu melihat atau memprediksi

³Sulaiman Saat, "Faktor-Faktor Determinan dalam Pendidikan (Studi Tentang Makna dan Kedudukannya dalam Pendidikan)", *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 8 No. 2, 2015, h. 2, <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/article/view/407/392>, diunduh pada 28 November 2022.

⁴Nashar, *Dasar-dasar Manajemen*, (Pamekasan: Pena Salsabila, 2013), h. 101.

⁵Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), h. 78.

bagaimana seseorang berperilaku ketika mereka sedang bekerja. Disinilah upaya untuk menemukan kesinambungan antara pekerjaan dan kemampuan untuk mencapai efisiensi organisasi. Jika ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, maka kinerja pegawai dapat terjadi peningkatan.⁶

Selain kemampuan, faktor lainnya yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya adalah lingkungan kerja. Membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, bersih, ramah, dan harmonis adalah salah satu sarana yang diperlukan perusahaan guna mengelola pegawainya agar dapat bekerja secara efektif. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat menciptakan kesan menenangkan, nyaman, dan memberikan rasa aman. Menurut Ahyari lingkungan kerja di perusahaan secara langsung akan mempengaruhi pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Pegawai akan bekerja dengan baik jika didukung dengan lingkungan yang tempat kerjanya baik. Sebaliknya semangat serta kegairahan pegawai dalam bekerja akan menurun jika lingkungan kerja perusahaannya buruk. Tentunya faktor lingkungan kerja dapat berdampak pada keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.⁷

Kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai tentunya akan berbeda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, hal ini dikarenakan kinerja seorang pegawai bersifat individual. Dalam hal ini yang dimaksud adalah kinerja dari pegawai di PT. Internusa Mahadaya Cita. PT. Internusa Mahadaya Cita adalah perseroan terbatas yang melaksanakan kegiatan usaha-usahanya bergerak dalam bidang perdagangan, percetakan dan jasa. Secara

⁶Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*, (Denpasar: CV. Setia Bakti, 2017), h. 17-18.

⁷Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), h. 3.

geografis PT. Internusa Mahadaya Cita berlokasi di Jl. Parkit Perumnas BCK Blok C.16 No. 4 Rt/Rw. 002/010 Kelurahan Cibeber, Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon - Banten.

Penelitian ini dilakukan di PT. Internusa Mahadaya Cita, sebagai perusahaan swasta yang siap bersinergi dan berkontribusi untuk perkembangan daerah dan juga negara. Sehingga hal ini menuntut kinerja dari setiap pegawai untuk bersama-sama menggerakkan kemajuan perusahaan. PT. Internusa Mahadaya Cita sebagai perusahaan yang ruang lingkup utamanya adalah bergerak dalam bidang media dan informasi dengan nama platform media massa Hipotesa.id. Dimana lalu lintasnya membuat serta menyajikan berita sebagai sumber informasi dalam elektronika yang memuat mengenai ekonomi, politik, pendidikan, kriminal dan lain-lainnya. Pegawai yang ada di PT. Internusa Mahadaya Cita dalam menjalankan tugas serta target yang luas dengan kewajiban besar. Penerapan pekerjaan tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi dalam rangka menyusun program kerja yang semakin menuntut kemajuan serta persaingan yang semakin kompetitif. Kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai harus mencerminkan upaya yang dilakukan untuk mencapai visi, misi serta tujuan yang sudah ditentukan. Secara umum, perusahaan ini berupaya memanfaatkan sumber daya manusia yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di PT. Internusa Mahadaya Cita merupakan bagian utama yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan karena jika sumber daya manusia dikelola dengan baik maka akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Namun, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh buruk yang berdampak pada stabilitas serta kelangsungan perusahaan.

Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman, muncul beberapa permasalahan di perusahaan yang mengakibatkan kinerja pegawai

di bawah standar. Hal ini menunjukkan masih adanya aktivitas pegawai yang tidak produktif, kurangnya motivasi atau semangat dalam bekerja, terdapat pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja serta tidak pulang tepat waktu. Pegawai memiliki kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan dan menunggu perintah dari atasannya sehingga menimbulkan beban kerja, tidak hanya itu masih minimnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan pegawai terlebih lagi dalam masalah teknologi.

Dari permasalahan yang terjadi di PT. Internusa Mahadaya Cita, maka sudah selayaknya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan faktor-faktor penentu kinerja pegawai terutama dalam hal motivasi kerja, kemampuan kerja, serta lingkungan kerja. penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sebab akan memberikan pengaruh baik bagi perusahaan serta dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai juga kinerja perusahaan. Namun dalam upaya menghasilkan kinerja karyawan PT. Internusa Mahadaya Cita nampaknya masih ada banyak hambatan-hambatan yang harus dilalui serta diselesaikan untuk menciptakan perusahaan yang berdaya saing. Bahkan kadangkala kerap muncul keadaan yang kurang ideal terjadi di dalam perusahaan ini, sehingga kerap kali menyebabkan masalah penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti topik tersebut dengan judul **“Analisis Faktor Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Internusa Mahadaya Cita”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dengan ini identifikasi masalah dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Adanya masalah kinerja pegawai dalam perusahaan.
2. Belum tercapainya realisasi pencapaian yang telah ditetapkan yang mengakibatkan kinerja perusahaan belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terorganisir dan mencapai sasaran yang diinginkan, maka dengan demikian peneliti memberi batasan masalah yang difokuskan pada 3 variabel independen yaitu: motivasi (X_1), kemampuan (X_2), lingkungan pekerjaan (X_3), dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kemampuan, serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita?

E. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita.

2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Mahadaya Cita.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang mencakup manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan menjadi referensi atau informasi keilmuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah literatur yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai kajian dan informasi bagi PT. Internusa Mahadaya Cita untuk meningkatkan kinerja dalam rangka menciptakan dan mengembangkan SDM yang bermutu dalam menunjang pencapaian-pencapaian perusahaan.

G. Kerangka Pemikiran

Kesuksesan serta kemajuan perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Tugas dari perusahaan adalah untuk memaksimalkan pengelolaan serta pemeliharaan SDM, sehingga perusahaan bisa menciptakan SDM yang berkualitas yang ditunjukkan dengan output kinerja yang baik. Menurut Rivai yang dimaksud dengan kinerja merupakan tingkah laku nyata

yang ditampilkan dalam usaha, kemampuan serta persepsi sebagai output kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.⁸

Terlepas naik turunnya kompetensi produktivitas perusahaan dapat disebabkan karena kinerja pegawai yang kurang stabil. Sebab, kinerja sendiri tergantung pada perilaku manusia itu sendiri sebagai pegawai yang menggerakkan kegiatan perusahaan. Menurut pendapat yang dikemukakan Griffin, kinerja terbaik dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) Motivasi (*motivation*), (2) Kemampuan (*ability*), (3) Lingkungan pekerjaan (*the work environment*).⁹

Motivasi kerja diharapkan mampu memberi dorongan kepada pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Widodo dan Oemar motivasi adalah suatu keinginan yang mendorong seseorang untuk meraih suatu tujuan, dan keinginan tersebut mampu membangkitkan serta merangsang seseorang mau melakukan pekerjaan. Dampaknya bila di dalam suatu perusahaan tidak terdapat pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja serta minimnya motivasi dalam menjalankan tugasnya.¹⁰

Motivasi pegawai dalam bekerja perlu diimbangi dengan kemampuan kerja yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Susilo kemampuan kerja adalah potensi yang dimiliki seseorang guna mengerjakan suatu tugas, yang menentukan bisa atau tidaknya seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap pegawai tentunya memiliki kemampuan bawaan untuk bekerja, yang merupakan salah satu keterampilan

⁸Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan, ...*, h. 11.

⁹Nashar, *Dasar-dasar Manajemen, ...*, h. 101.

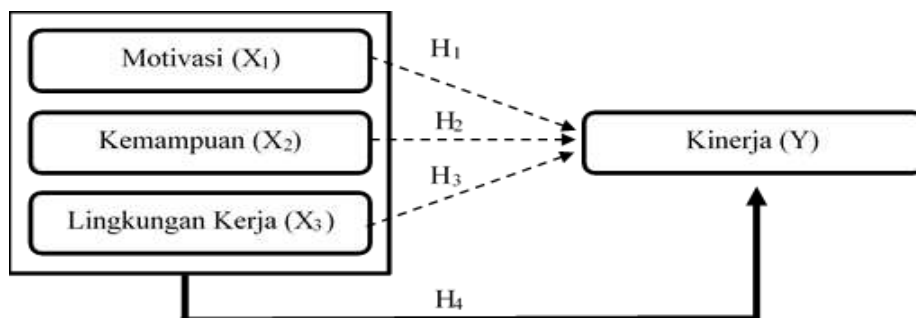
¹⁰Swasono Amoeng Widodo dan Yohanas Oemar, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian (PERSERO) KANWIL II Pekanbaru", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 2014, h. 57, <https://adoc.pub/download/pengaruh-motivasi-kemampuan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-ki.html>, diunduh pada 6 Desember 2022.

yang diperoleh dengan mempelajari sesuatu untuk dapat melaksanakan tugasnya, serta sikap dan perilakunya terhadap hubungannya dengan lingkungan pekerjaanya.¹¹

Faktor lainnya yang mesti diperhatikan oleh perusahaan ialah lingkungan kerja. Menurut Rizki dan Nika lingkungan kerja ialah mencakup segala hal yang terdapat di sekitar pegawai dalam bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, fisik maupun non fisik, yang terdiri atas hubungan kerja serta kondisi tempat yang dapat mempengaruhi aktivitas pegawai saat melakukan pekerjaanya. Lingkungan kerja yang tumbuh dalam perusahaan tergantung pada kondisi fasilitas serta hubungan antar pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut.¹²

Sehubung dengan hal tersebut, sangat penting untuk memahami kerangka penelitian yang dapat menggambarkan faktor determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Internusa Mahadaya Cita. Oleh karena itu penulis menggambarkan kerangka berpikir ini yaitu:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Penjelasan:

¹¹Susilo Wulandari, "Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang", *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 8 No. 1, 2019, h. 99-100, <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/262/252>, diunduh pada 12 September 2022.

¹²Mulia, Rizki Afri dan Nika Saputra, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang", *Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, Vol. 1 No. 1, 2021, h. 8, <https://ejurnal.unespadang.ac.id/index.php/JIEE/article/download/55/49/>, diunduh pada 6 Desember 2022.

- > : Berpengaruh secara parsial
—————> : Berpengaruh secara simultan

H. Sistematika Pembahasan

Dalam hal ini, penulis perlu menyusun sistematika pembahasan guna menyajikan hasil penelitian yang mudah dipahami dan terstruktur dengan baik sehingga mendapatkan pembahasan yang sistematis. Berikut adalah sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab yang didalamnya membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini merupakan bab yang berisikan kajian pustaka yang menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yaitu kinerja dan faktor yang mempengaruhinya, penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bab yang berisikan tentang waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini merupakan bab yang menguraikan mengenai pembahasan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menyajikan kesimpulan dan saran dari topik penelitian yang dibahas.