

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batasan-batasannya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi didalam lingkungan yaitu dengan cara memberi respon secara tepat. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kegiatan perusahaan operasional dapat dilakukan secara global, keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Poin yang terpenting dalam menggerakkan anggota kelompok organisasi dan mencapai eksistensi untuk mewujudkan perusahaan mencapai pencapaian bisnis adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat memerlukan pengetahuan untuk mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Agar tujuan ini dapat diwujudkan, maka dibutuhkan keterampilan karyawan yang berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Malayu, Hasibuan dalam Sandra (2017:1998) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.

Perusahaan harus memperhatikan salah satu wujudnya adalah tentang insentif. Karena ini sesuai dengan pendapat Yani dalam Syilvia (2017:25) Insentif adalah salah satu pemberian yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif sama dengan penghargaan artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan

semakin tinggi pula insentifnya. Menurut Sondang.P dalam Gina (2017:53), ”insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya”. Pemberian insentif dilakukan oleh semua karyawan perusahaan.

Pimpinan organisasi akan menghadapi masalah yang lebih lanjut yaitu kenapa ada beberapa pegawai yang berprestasi kinerjanya lebih rendah dibandingkan pegawai yang lainnya. Mungkin mereka tidak mampu menyelesaikan tugasnya, tapi ada kemungkinan mereka punya motivasi untuk bekerja lebih baik. Malayu Hasibuan dalam Sandra (2017:118), mengatakan Motivasi adalah suatu pola yang menggambarkan suatu dorongan yang timbul didalam diri seorang individu yang menggerakkan perilaku seseorang .

Setiap pimpinan organisasi harus mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor-faktor yang membuat motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu mengembangkan dan memajukan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan pelayanan mereka akan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang berikan. Oleh karena itu pelayanan ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati Dalam A.Aji (2017:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “ Lingkungan kerja adalah bahan yang dihadapi dan keseluruhan alat perkakas lingkungan disekitarnya dimana seseorang pekerja, konsep kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti tata ruang, kebisingan dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi sistem administrasi, status, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Ignatius Wursanto (2003:301) menyatakan kebutuhan karyawan seperti lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya

oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan Kinerja bertalian secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok

PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) adalah Perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing dan merupakan distributor nasional produk 3M untuk pasar EOM (Original Equipment Manufacturing) seperti Kaca Film 3M Automotive, Kaca Film 3M Building, Produk Car Care 3M, Produk Mechanical 3M, (Injection Cleanir). Selain produk, PT DSM juga merupakan penyedia jasa Auto Detailing, perawatan Automotive secara detail (Exterior, Interior dan Engine).

Di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) sering terjadi masalah pada pemberian insentif kepada karyawan, pemberian insentif tidak sesuai dengan target yang dikerjakan, yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak termotivasi dan berdampak pada lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tidak adanya inisiatif untuk lebih giat dalam bekerja dan stamina mulai menurun, ini berdampak pada perusahaan.

Dalam hal ini pihak manajemen PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) harus lebih memperhatikan kinerja karyawan yang mulai menurun supaya dapat membangkitkan kembali motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah insentif, Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap evaluasi diri kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Seberapa erat hubungan antara insentif dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) ?
2. Seberapa erat hubungan antara Motivasi dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) ?
3. Seberapa erat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM) ?
4. Seberapa erat hubungan antara Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Evaluasi Diri Kinerja Karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM)?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, tujuan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya hubungan insentif dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM).
2. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM).
3. Untuk mengetahui besarnya hubungan lingkungan kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM).
4. Untuk mengetahui besarnya hubungan Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri (DSM).

1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan sebagai berikut :

1. **Bagi pihak manajemen PT. Dharmesta Swasti Mandiri (DSM)**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. **Bagi pihak akademis**
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu perlu direview untuk mengetahui masalah-masalah atau isu-isu apa saja yang pernah di bahas oleh orang-orang terdahulu yang berkaitan dengan tema yang sedang dibahas. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari jurnal penelitian menemukan bahwa sebelumnya telah ada penulis lain juga membahas mengenai variable yang diteliti dalam penelitian ini.

Review hasil penelitian pertama yang berjudul “ Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT.Super Pakindo Manufacturing” oleh Herudini Subariyanti (2017) dalam Jurnal Ecodemika, Vol.1 September 2017 ISSN: 2355-0295, E-ISSN: 2549-8932. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang ditunjukkan oleh peneliti mampu memberikan alasan yang konkret mengenai hubungan karyawan di suatu perusahaan manufakturing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dalam penelitian ini apakah mampu menjawab : (1).Tujuan hubungan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan (2). Tujuan hubungan kepuasan kerja den terhadap peningkatan kinerja karyawan (3). Tujuan hubungan motivasi kerja dan kepuasann kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dari 114 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, kemudian menggunakan data analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar. Populasi yang digunakan adalah karyawan yang berada di PT.Super Pakindo Manufacturing dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Review hasil penelitian kedua yang berjudul “Hubungan Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FEB UMS”.