

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri pangan menjadi salah satu sektor manufaktur andalan dalam memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Capaian kinerjanya selama ini tercatat konsisten terus positif, mulai dari perannya terhadap peningkatan produktivitas, investasi, ekspor hingga penyerapan tenaga kerja. Dalam sebuah artikel, Menteri Perindustrian menyatakan bahwa hingga triwulan I (2019), pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) industri makanan dan minuman mencapai 6,77%. Angka itu di atas pertumbuhan PDB industri nasional sebesar 5,07%. Sektor tersebut pun berkontribusi sebesar 35,58% terhadap PDB industri Non Migas dan sebesar 6,35% terhadap PDB Nasional. (kemenperin.go.id)

Berdasarkan fakta di atas, sektor industri pangan merupakan sektor yang berkontribusi besar dan sektor yang menjanjikan di dunia usaha sehingga industri pangan akan terus berkembang. Dengan adanya fakta tersebut, setiap perusahaan yang bergerak pada sektor industri pangan akan melakukan segala upaya untuk memberikan hasil yang maksimal dan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

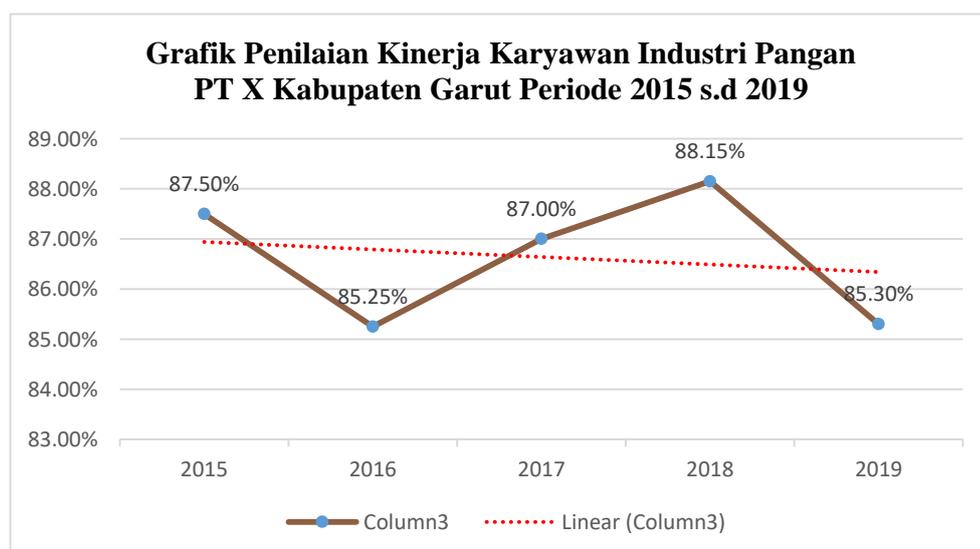
Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu komponen yang ada dalam arus operasional perusahaan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya yaitu karyawan. Dibutuhkan kerja sama yang tinggi antar karyawan serta berkemampuan dan berkeinginan tinggi untuk terus melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan - perusahaan lain. Tercapainya tujuan perusahaan dapat diraih dengan semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, perusahaan harus menggerakkan karyawan agar karyawan bekerja lebih maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Bernardin & Russell (2013) "*Performance as defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period*". Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan

pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Dari baik buruknya catatan hasil kinerja karyawan selama periode waktu yang ditentukan, tentunya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri serta kemampuannya dalam bersaing.

Pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pangan di Indonesia, yaitu PT X yang berada di Kabupaten Garut. PT X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi *cocoa powder blending/mixing* yaitu memproduksi cokelat bubuk setengah jadi yang diperuntukkan bagi industri-industri pengolahan cokelat lain di seluruh Indonesia. PT X Kabupaten Garut telah berdiri selama 15 tahun. Dengan berdirinya PT X yang cukup lama, kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan selamanya dalam kondisi baik. PT X Kabupaten Garut sendiri tidak lepas dari permasalahan mengenai karyawan yang salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawan.

Demikian dengan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut, tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari persentase hasil penilaian kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut. Berikut dapat dilihat data hasil penilaian kinerja selama lima tahun ke belakang pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut:

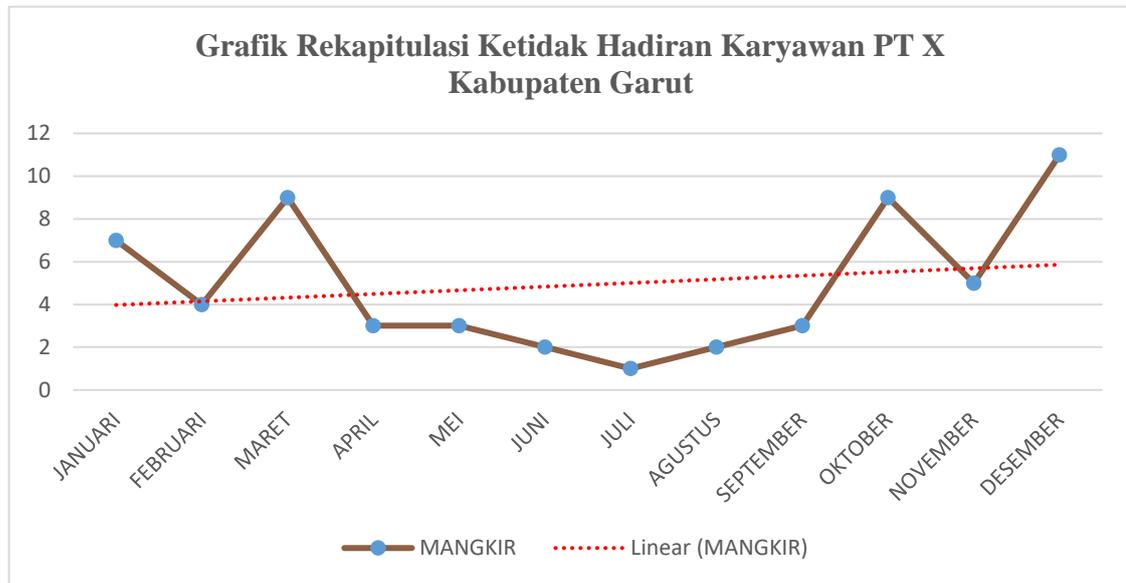


Sumber : Data Sekunder HRD PT X Kabupaten Garut

Gambar 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut
Periode 2015 - 2019

Berdasarkan gambar 1.1 , Sistem penilaian kinerja perusahaan terhadap setiap karyawannya dilakukan dalam waktu satu tahun sekali serta di adakan setiap pada akhir tahun. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan secara langsung kepada bawahan, dan antar rekan kerja. Total hasil penilaian kinerja karyawan dinilai dari beberapa indikator yang meliputi kehadiran, ketelitian kerja, kerja sama, kualitas, kuantitas. Hasil dari penilaian kinerja secara keseluruhan di laporkan pada kantor pusat yang ada di Jakarta untuk meninjau lebih lanjut. Data penilaian kinerja didapat secara langsung dari HRD PT X dengan sudah jumlah secara keseluruhan yang berbentuk persentase tiap tahun nya. Dari hasil data penilaian kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut secara keseluruhan per tahun nya, terdapat hasil yang fluktuatif atau tidak stabil serta terdapat persentase yang menurun pada tahun 2019. Dengan data yang menunjukkan terdapat adanya penurunan kinerja pada tahun 2019 dengan nilai 85,30% dari tahun sebelumnya 2018 dengan nilai 88.15%. Maka dengan adanya data di atas, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia masih belum selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan hasil kinerja karyawan setiap tahun yang belum maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain indikasi dari data hasil penilaian kinerja, baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari daftar absensi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Mangkir). Berikut adalah data rekap absensi karyawan selama periode 2019 :



Sumber : Data Sekunder HRD PT X Kabupaten Garut

Gambar 1. 2
Grafik Data Rekapitulasi Mangkir Kerja Karyawan (Tidak Ada Keterangan)
PT X Kabupaten Garut

Berdasarkan gambar 1.2 dapat terlihat dengan adanya garis naik turun atau fluktuatif jumlah yang tidak hadir (mangkir) per bulannya pada tahun 2019 cenderung meningkat. Dengan kasus mangkir paling tinggi pada bulan Desember yaitu terjadi 11 kasus dan 1 kasus pada bulan Juli. Hal ini tentunya akan menghambat pada kinerja karyawan dan menjadi kurang efektif.

Selain dari data statistik tersebut, peneliti telah melakukan observasi mengamati fenomena di lingkungan sekitar. Seperti kurangnya inisiatif dalam pekerjaannya, terdapat pegawai yang belum bisa mengatasi permasalahan kerja di perusahaan tersebut. dilihat dari rekap kehadiran karyawan setiap bulannya masih terdapat karyawan yang mangkir (tanpa keterangan).

Peneliti juga melakukan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu unit SDM bagian HRD PT X Kabupaten Garut menyatakan bahwa “penilaian kinerja di perusahaan tersebut dilakukan setiap satu kali dalam setahun dan pelaksanaannya pada setiap akhir tahun, setelah dihitung dan di jumlahkan hasilnya di serahkan kepada perusahaan pabrik coklat yang ada di pusatnya yaitu di Jakarta. Manager mengakui dari adanya hasil penilaian kinerja tersebut memang adanya penurunan kinerja pada karyawan PT X Kabupaten Garut”

Terlihat permasalahan di atas, dari data penilaian kinerja karyawan PT X Kabupaten Garut dan data rekap absensi karyawan selama periode 2019, serta didukung dengan melakukan wawancara pada salah satu HRD PT X dan mengamati fenomena di lapangan pada perusahaan PT X tersebut telah di analisis dapat terlihat dengan jelas bahwa kinerja karyawan PT X Kabupaten Garut mengalami penurunan. Penurunan kinerja menjadi hal yang akan menyebabkan perusahaan rugi. Perusahaan harus segera menangani hal tersebut, jika tidak segera ditangani maka akan menyebabkan perusahaan terancam akan kemajuan bisnisnya. Hasil kinerja yang tinggi dihasilkan oleh kinerja karyawan yang memiliki usaha dan kemampuan yang tinggi. Sedangkan jika tidak memiliki usaha atau kemauan yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Semua tergantung pada karyawan yang memiliki keinginan untuk memaksimalkan upaya nya dalam bekerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan serta memenuhi kebutuhannya. Untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, dapat dilihat dari pencapaian kinerja yang ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gibson, et al. (2012, hal. 434) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu faktor individu yang meliputi (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang), faktor psikologis meliputi (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi meliputi (Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan).

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap orang karyawan dengan menanyakan beberapa pertanyaan terbuka mengenai “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja?”, tanggapan karyawan PT X Kabupaten Garut lebih dominan menyatakan yang paling mempengaruhi dalam pelaksanaan kinerja di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi. Mereka memberikan argumen bahwa dalam bekerja tidak hanya semata mata mencari uang saja, namun dengan mendapatkan kesejahteraan karyawan akan dengan penuh semangat mencurahkan segala upaya dalam pekerjaannya.

Setelah dilihat dari tanggapan masing-masing karyawan dan fenomena tersebut, maka yang mempengaruhi kinerja pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut ini yaitu suasana kerja, hubungan kerja antar karyawan, atau disebut juga dengan Lingkungan Kerja. Menurut Schultz & Schultz (2010, hal. 405) , mengemukakan bahwa Lingkungan atau Kondisi Kerja adalah semua yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Menurut Mondy (2016) lingkungan kerja non fisik yang menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh dengan tanggungjawab dan menantang, di tempat kerja yang jelek, tidak akan menyenangkan bagi sebagian orang. Lingkungan dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusia nya dengan baik. Salah satu nya dengan cara mengelola lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya merasa nyaman menggunakan fasilitas berbentuk fisik saja. Melainkan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik juga yang akan berdampak pada diri pribadi karyawan sehingga rasa semangat dalam bekerja timbul. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik juga, karena baik buruknya lingkungan kerja akan mempengaruhi individu dan organisasi dalam mencapai kinerja.

Dari hasil wawancara selain lingkungan kerja non fisik, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut McClelland dalam (Robbins 2018) “motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu”. Menurut Jason et.all (2019, p. 182) “*Motivation has a strong positive effect on Job Performance. People who experience higher levels of motivation tend to have higher levels of Task Performance*”.

Seseorang karyawan yang memiliki semangat tinggi, motif tinggi untuk berprestasi, maka secara sadar karyawan tersebut akan bersedia memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Didukung dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Suwarsito (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa dengan meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Indra Setyawan, Andy Dwi Bayu Bawono (2017) menunjukkan bahwa diantara keempat variabel yang diteliti, maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Thushel Jayaweera (2015) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel.

Dari penjelasan yang telah disebutkan mengenai masalah yang timbul pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut membuktikan dihadapkannya penurunan kinerja pada Industri Pangan PT X Kabupaten Garut. Ketika kinerja Industri Pangan PT X Kabupaten Garut menurun, maka kira nya manajemen dalam perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan motivasi agar tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pangan PT. X Kabupaten Garut”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran tingkat lingkungan kerja non fisik di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?

4. Bagaimana pengaruh tingkat lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?
5. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?
6. Bagaimana pengaruh tingkat lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat lingkungan kerja non fisik di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut
6. Untuk mengetahui pengaruh tingkat lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, memperkuat teori-teori pengaruh lingkungan kerja non fisik

dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti bagi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan peningkatan mengenai lingkungan kerja non fisik, motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.