

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan manajemen, yang pada akhirnya sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Ketepatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan keluaran (*output*) yang positif yaitu meningkatnya kinerja dan prestasi karyawan (Linawati, 2014).

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Kinerja karyawan yang tinggi dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian Lembaga Penelitian, Pengembangan Sumber Daya dan Lingkungan Hidup (LPPSLH), Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah telah menyumbangkan 56,10 % total investasi industri dengan nilai US\$ 19.033.000 dari total US\$ 21.985.000 dalam skala nasional. Investasi tertinggi disumbang dari sektor industri rambut dan bulu mata palsu. Staf Kementerian Perindustrian Republik Indonesia Andreas Haryanto Ginting mengatakan, Kementerian Perindustrian RI tertarik bekerja sama dengan Pemkab Purbalingga dalam mengembangkan industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Purbalingga (<https://www.purbalinggakab.go.id>).

Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan PT Royal Korindah memberikan beberapa sumbangsih terhadap wilayah sekitar, seperti sumbangan bina lingkungan sekitar Rp 2.000.000/bulan, dan memprioritaskan pekerja dari lingkungan perusahaan. PT Royal Korindah merupakan perusahaan industri yang bergerak pada produksi bulu mata palsu. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal Korea Selatan yang bernama Mr. Lee Hyun, dan perusahaan ini berlokasi di Jalan Banjarsari, Kembaran Kulon, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Setiap harinya PT Royal Korindah memproduksi kurang lebih 3 juta pasang bulu mata palsu. Bulu mata palsu buatan Royal Korindah diproduksi secara manual dari rambut manusia dan rambut sintesis. Mayoritas produk yang dihasilkan di ekspor ke berbagai negara, seperti Amerika, Kawasan Eropa, Korea Selatan, Jepang dan Hongkong, karena permintaan dalam negeri hampir tidak ada.

Untuk meningkatkan produksi PT Royal Korindah mengutamakan kualitas dan kuantitas, dimana setiap hari karyawan harus memproduksi bulu mata sesuai target yang ditentukan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang memadai akan mendukung kemajuan perusahaan. Nawawi (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini perlu adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Sidanti, 2015).

Menurut Herzberg (2008) dalam Rahmah dkk (2013) motivasi ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi ekstrinsik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Herzberg (2008) dalam Rahmah dkk (2013) Motivasi ekstrinsik

adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Menurut Robbins (2003) dalam Prastyo dkk (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Riset ini menggunakan acuan dari hasil penelitian Prahiawan dan Simbolon (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik, dan mengganti objek di PT Royal Korindah.

Melihat uraian di atas, maka peneliti mrngambil judul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROYAL KORINDAH PURBALINGGA”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
- d. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Agar dapat mengarah pada permasalahan yang ada dan ruang lingkup yang jelas maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royal Korindah Purbalingga”

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan.