

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan perusahaan tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi kerja karyawan itu sangatlah penting karena motivasi kerja itu adalah sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Selain motivasi kerja dalam perusahaan juga diperlukan tunjangan karyawan dan lingkungan kerja dengan begitu karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gibson dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik dan positif dapat membuat perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan.

Tunjangan karyawan diharapkan mampu memberikan jaminan terhadap resiko-resiko yang terjadi pada perusahaan. Tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan yang didapat oleh karyawan. Kondisi-kondisi kondusif itu bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. (Jamsostek, 2013 (online)).

Tunjangan karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan mengalami penurunan salah satu yang harus ditingkatkan yaitu pendapatan diluar gaji pokok.

Selain motivasi kerja karyawan dan tunjangan karyawan juga ada lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa : “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Jika dilihat dalam dunia pekerjaan, kita bisa melihat pentingnya untuk dapat menjaga hubungan baik dengan relasi teman. Saat kita sedang bekerja di kantor terutama bagi yang masih baru tentu kita suatu saat juga akan membutuhkan bantuan dari rekan-rekan kerja lainnya. Dengan melihat hubungan yang baik dengan rekan kerja juga akan membantu kita untuk bisa memperbanyak teman.

Pada skripsi ini, subjek penelitian yang akan diteliti adalah kantor swasta PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya yang bergerak dibidang tour dan travel. Perusahaan ini sudah memperoleh kepercayaan dari beberapa customer untuk mereservasi tiket pesawat,kerete api, hotel dan paket tour. Dengan fokus terhadap penjualan tiket perjalanan yang berguna bagi customer yang ingin berpergian dengan mudah,

PT. Roda Express Sukses Mandiri berkembang menjadi salah satu travel yang dipercaya oleh customer dari dalam maupun luar kota. Dengan kepercayaan para customer yang semakin luas, PT. Roda Express Sukses Mandiri yang berpusat dikota Surabaya membuka cabang di dalam maupun luar kota. Dalam satu bulan omset yang diperoleh dari PT. Roda Express Sukses Mandiri saja sudah mencapai 1 milyar rupiah, belum termasuk omset yang diperoleh dari cabang - cabang lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti perlu mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Tunjangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya ?
2. Apakah Tunjangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya?
4. Apakah Motivasi kerja, Tunjangan Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya

3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Tunjangan Karyawn dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian :

Manfaat penelitian ini dibuat adalah :

1. Sebagai ilmu pengetahuan dalam motivasi kerja, tunjangan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
2. Sebagai perkuat teori dalam motivasi kerja, tunjangan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
3. Sebagai masukan yang positif dan membangun yang dapat diterapkan perusahaan lain dalam usaha peningkatan kerja karyawan