

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Suatu badan organisasi diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Peran sumber daya manusia dan budaya organisasi sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan di nilai dengan pencapaian perusahaan dan juga di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan di segala bidang termasuk jasa konsultan penilaian, yang merupakan tantangan bagi pembangunan bangsa Indonesia. Kantor Jasa Penilai publik di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan.

Menghadapi persaingan antar Kantor Jasa Penilai Publik lainnya baik tingkat lokal maupun nasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, perusahaan harus adaptif terhadap perubahan globalisasi di dunia jasa penilaian.

KJPP Andi Tiffani dan Rekan didirikan dari oleh beberapa penilai yang diantaranya telah berpengalaman dalam usaha penilaian sejak 2010 untuk memberikan penilaian independent dan konsultasi bisnis. Didukung dengan tenaga ahli yang telah berpengalaman di beberapa perusahaan penilai yang selanjutnya bertransformasi menjadi sebuah perusahaan penilai untuk memenuhi syarat dalam Peraturan Kementerian Keuangan yang selanjutnya telah mendapatkan izin dari Kementerian Keuangan RI dalam hal Penilaian Properti.

Dalam usahanya KJPP masih banyak mengalami masalah terutama kinerja karyawan yang masih rendah. Hal ini dibuktikan dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Target dan Realisasi Bulan September 2020 s/d
Februari 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
1	September	Rp. 500 Juta	Rp. 500 Juta	100 %
2	Oktober	Rp. 500 Juta	Rp. 240 Juta	48 %
3	November	Rp. 500 Juta	Rp. 540 Juta	108 %
4	Desember	Rp. 500 Juta	Rp. 900 Juta	180 %
5	Januari	Rp. 500 Juta	Rp. 300 Juta	60 %
6	Februari	Rp. 500 Juta	Rp. 270 Juta	54 %

Sumber: Data Internal KJPP ATR 2020 dan 2021

Di lihat dari data tersebut menunjukkan persentase ketercapainya target pada bulan September lalu mencapai target sebesar 100%, dibulan berikutnya

yaitu bulan oktober mengalami penurunan sebesar 48%, dan pada bulan november dan desember kembali mengalami kenaikan di atas target yang di berikan perusahaan menjadi sebesar 108 % dan 180 % dan di bulan januari dan februari mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 60% dan 40%.

Begitu juga target omzet dari 3 Tahun terakhir di tahun 2018, 2019 dan 2020 masih belum sepenuhnya tercapai. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Target dan Realisasi

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2018	Rp. 5 Milyar	Rp. 6,5 Milyar	130%
2	2019	Rp. 6 Milyar	Rp. 5.8 Milyar	96 %
3	2020	Rp. 6 Milyar	Rp. 5 Milyar	83 %

Sumber: Data Internal KJPP ATR 2021

Dari tabel 1.1. dan tabel 1.2 di atas dapat diketahui adanya permasalahan kinerja karyawan yang ditandai dengan kegagalan dalam pencapaian target penyelesaian pekerjaan bulan september 2020 sampai dengan bulan Februari 2021 dan target omzet pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Kegagalan pencapaian target tersebut dapat berdampak pada kelangsungan roda organisasi di masa depan.

Kegagalan pencapaian kedua target tersebut disebabkan oleh berbagai faktor pendorong kinerja yang masih rendah. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi lebih lanjut terhadap menurunnya kinerja karyawan KJPP ATR, penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan pernyataan pra-survei kepada 45 karyawan yang bertujuan untuk mencari informasi atau fenomena yang ada di karyawan KJPP ATR.

Hasil pra-survei yang telah dilakukan dan diolah oleh penulis dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Survei KJPP ATR

NO	PERNYATAAN	Faktor	Ya	%	Tidak	%
1.	Kegiatan-kegiatan yang dilakukan lebih banyak di selesaikan secara individu dari pada tim.	Budaya Organisasi	23	51%	22	49%
2.	Saya merasa proses pengembangan karier saya tidak meningkat.	Pengembangan karir	17	38%	28	62%
3.	Saya merasakan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.	Motivasi kerja	35	78%	10	22%
4.	Saya merasakan kurang optimal dalam kinerja saya.	Kinerja karyawan	33	74%	12	26%
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	Lingkungan Kerja	30	66%	15	34%
6.	Saya ada keinginan/rencana untuk keluar dari pekerjaan ini.	Turnover intention	16	36%	29	64%

Sumber : Hasil Pra Survei di olah, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa ada 51% responden yang ada menjawab “Ya” pada faktor Budaya Organisasi, ada 38% responden yang menjawab “Ya” pada faktor Pengembangan karir, ada 78% responden yang menjawab “Ya” pada faktor Motivasi kerja, ada 74% responden yang menjawab “Ya” pada faktor Kinerja Karyawan, ada 66% responden yang menjawab “Ya” pada faktor Lingkungan Kerja, ada 36% responden yang menjawab “Ya” pada faktor Turnover intention. Dari keterangan data table diatas, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh pada karyawan KJPP ANDI TIFFANI DAN REKAN.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2009) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan kepadanya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Bachtiar pada tahun 2012 menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Siagian dalam Sihalohe *et. all* (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan semangat karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan KJPP ANDI TIFFANI DAN REKAN.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnawanta *et. all* (2020), Sihalohe *et. all* (2019), Adha *et. all* (2019), Ronal *et. all* (2019), Sanjaya *et. all* (2020), Subawa *et. all* (2020), Zulfikar *et. all* (2020), Farikhah (2020), Akbal *et. all* (2020), Nurdin *et. all* (2020), Sudarwati (2020), Sembiring (2020), Remon (2020), Sunarsi *et. all* (2020), dan Purnami *et. all* (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Aeni (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jika motivasi kerja tinggi didukung oleh kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Namun jika antusiasme karyawan tinggi, namun

dukungan yang diberikan kurang, maka pada prinsipnya keinginan karyawan tinggi, namun kemampuan mereka kurang.

Menurut Hasibuan (2013) Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba et all (2018), Penelitian yang dilakukan oleh Rudiantono (2017), dan Penelitian yang dilakukan oleh Maartje et all (2020) menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Amharriansyah et.all (2020), Maswani et.all. (2020), Purnomo (2017), Gunawan (2018), Arisanti et. all. (2019), Laia (2019), Mukson et.all. (2019), Nurul (2019), Arwani (2020), Sudarwati (2020), Ningsih et. all (2020), Hidayati (2020), Maesaroh et. all (2020), Seo et. all (2020), dan Bambang (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Adha et. all (2019) dan Nurdin et. all (2021) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya kinerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan yang memiliki peranan meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat ditarik suatu rumusan masalah penelitian, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas dapat ditarik suatu tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KJPP Andi Tiffani dan Rekan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

1. Bagi peneliti, untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kaitannya dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja guna peningkatan .

3. Bagi Masyarakat, Diharapkan dapat digunakan sebagai motivasi dan minat untuk masyarakat dan sebagai bahan pertimbangan serta menambah pemahaman pentingnya kinerja karyawan sebagai arah atau pandangan masa depan masyarakat yang lebih baik.