

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang - orang yang berada didalam lingkungan organisasi, bisa dikatakan personal, pegawai, karyawan atau seorang yang menjadi tenaga kerja atau dipekerjakan dalam sebuah perusahaan dibagian tertentu, atau sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dan sudah direncanakan. Sumber Daya Manusia berperan sangat dominan dan penting dalam perusahaan, dengan jangka waktu tertentu. Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk berputarnya segala aspek dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi (Nurhandayani, 2022) Oleh karena itu Sumber Daya Manusia sangat berperan besar bagi perusahaan. Sebagai satu – satunya Sumber daya yang memiliki akal dalam sebuah lingkup organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar mendapat kenyamanan saat bekerja, seperti lingkungan tempat bekerja, upah karyawan, cara memimpin, dan masih banyak lagi, hal ini dilakukan agar Sumber Daya Manusia tersebut dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan suatu acuan bagi karyawan untuk bekerja dalam perusahaan, apa hal yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dan hal ini

berpengaruh terhadap kinerja mereka. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan motivasi kerja didalam dirinya, kinerja mereka akan lebih baik hasilnya dibandingkan dilakukan tanpa dasar motivasi kerja. Menurut (MIFTAHUL RESKI PUTRA NASJUM, 2020) Karyawan dapat bekerja semakin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dari dalam suatu instansi, organisasi. Motivasi kerja terhadap karyawan juga di pengaruhi beberapa faktor dalam perusahaan seperti upah karyawan, lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan perusahaan yang bai, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang berlaku, dan budaya organsasi dalam sebuah perusahaan. Hal ini bersentuhan langsung dengan tenaga kerja atau SDM, karena pada dasarnya manusia mempunyai pikiran dan perasaan, dan tenaga kerja bisa merasakan hal itu, hal itu yang mempengaruhi motivasi kerja mereka, pada dasarnya manusia ingin dihargai atas apa yang mereka lakukan, dan begitupun dalam dunia kerja.

Dalam setiap organisasi, berskala besar maupun berskala yang lebih kecil semua akan berinteraksi langsung dengan lingkungan perusahhan atau organisasi tersebut. Seiring berjalanya waktu lingkungan tersebut akan berubah, organisasi atau perusahaan harus bisa menyesuaikan agar bisa bertahan untuk jangka Panjang, perusahaan yang tidak bisa menyesuaikan lingkungan akan terlihat kurang baik. Lingkungan juga sangat berpengaruh dengan keadaan dan apa yang terjadi didalam perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang langsung bersentuhan dengan tenaga kerja, demi kenyamanan karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memperhatikan lingkungan perusahaan, hal ini guna mencapai kinerja yang maksimal dari karyawan unuk perusahaan. Menurut (MIFTAHUL RESKI PUTRA

NASJUM, 2020) lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja adalah pemberian motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan, kelembapan, pencahayaan, luas ruangan, alat yang dipakai, kebersihan dan lain sebagainya merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja, jika hal itu tidak terus diperhatikan maka akan mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja.

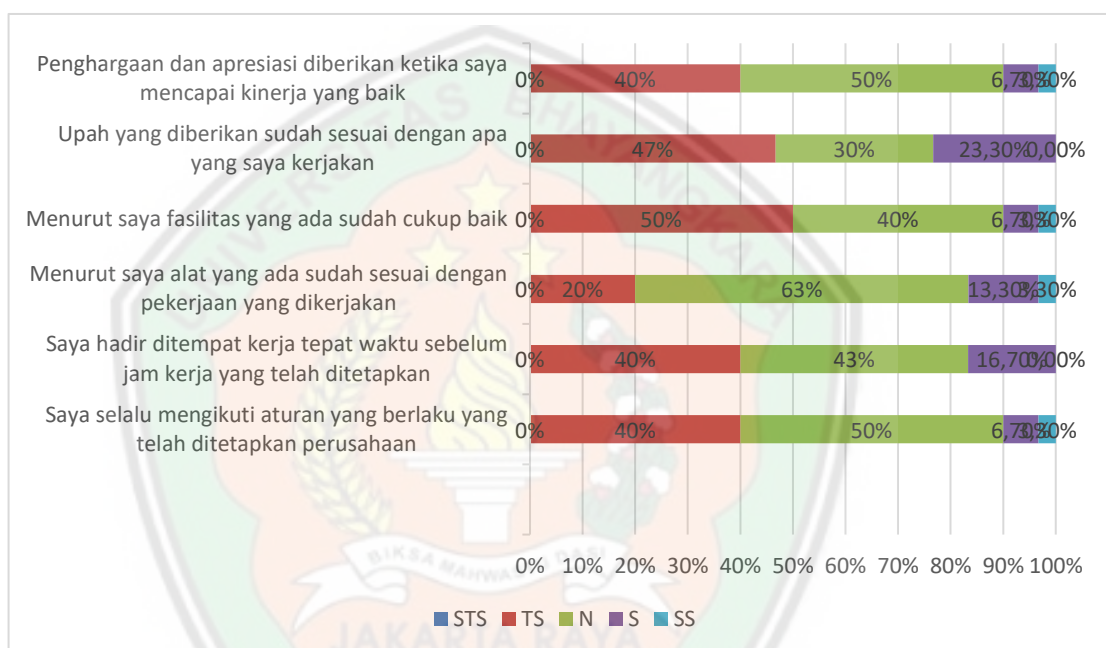
Dalam sebuah perusahaan, kinerja yang maksimal sangat di harapkan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan dengan baik. Menurut (Madyoningrum & Azizah, 2022) kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, banyak faktor yang harus dilakukan perusahaan seperti pelatihan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan skill karyawan dan meningkatkan kualitas diri mereka dalam bekerja, upah yang cukup juga sangat penting untuk mencapai kinerja yang maksimal, upah yang diberi haruslah sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, agar membangun motivasi lebih dan kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut, safety dalam bekerja juga sangat penting, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, bonus atau kompensasi jika dirasa karyawan diperlu melakukan pekerjaan lebih dari jam normal bekerja di perusahaan tersebut, jaminan asuransi yang diberi perusahaan untuk berjaga apabila terjadi sesuatu diluar dugaan terjadi. Hal tersebut merupakan faktor yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka dan akan lebih besar untuk mencapai kinerja yang maksimal.

PT Citra Setia Pradana adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang rancang bangun industri atau yang dikenal sebagai engineering, procurement, dan construction (EPC). Selama 19 tahun mengabdikan kepada bangsa dan negara, PT Citra Setia Pradana telah menyelesaikan banyak proyek industri. Kini telah Berdiri sejak 07 Agustus 2003, keberadaan Pt.Citra Setia Pradana ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan bangsa Indonesia kepada perusahaan asing dalam pengembangan industri skala besar. Melalui proyek yang dikerjakan, PT. Cipta Karya Pradana telah berhasil membantu dalam penciptaan lapangan kerja, mendukung ketahanan pangan nasional, membantu menggerakkan roda perekonomian dengan mengalirkan listrik ke ratusan ribu rumah dan usaha, serta mempermudah bagi masyarakat Indonesia dan berbagai perusahaan untuk mengakses energi dan sumber daya yang dapat bermanfaat bagi kehidupan. Selain itu, PT. Cipta Setia Pradana selalu berusaha untuk berkontribusi bagi Indonesia agar dapat mandiri dalam pengembangan teknologi pengolahan sumber daya melalui bidang usaha dan keahlian. Dengan menjunjung tinggi budaya perusahaan dan keselamatan kerja, PT. Citra Setia Pradana selalu bertumbuh bersama dengan karyawannya untuk menyajikan kualitas kerja terbaik bagi klien dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

Dalam PT. Citra Setia Pradana terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, permasalahan yang ada terdapat dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal. Kurangnya motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan yang membuat kinerja karyawan tidak terlalu baik. begitu juga dengan fenomena permasalahan yang terjadi terhadap

lingkungan kerja. Seperti Prasurvei yang sudah dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja (Y) terhadap perusahaan tersebut, mengenai fasilitas, disiplin kerja dan juga motivasi kerja, yang mana hal ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei Terhadap PT. Citra Setia Pradana



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Dalam prasurvei yang dilakukan, ada beberapa hal yang mengurangi motivasi kerja terhadap karyawan PT. Citra Setia Pradana seperti, karyawan merasa kurang termotivasi ketika perusahaan tidak memberikan apresiasi berupa upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan disaat karyawan telah mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Permasalahan juga terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan yang mana fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan belum cukup baik, seperti fasilitas kebersihan yang kurang baik, dan beberapa alat

yang ada sudah cukup usang dan harus diperbaiki hal ini yang membuat kinerja karyawan kurang maksimal, dan karna itu pekerjaan karyawan akan terasa berat, hal ini yang membuat karyawan merasa kurang mendapat apresiasi berupa upah terhadap kinerjanya. Disaat beberapa hal kurang baik terjadi dan karyawan merasa kurang mendapat apresiasi, hal tersebut dapat memunculkan kurangnya disiplin kerja, oleh karena itu beberapa karyawan tidak mendengarkan perkataan yang diberikan atasan, dan semangat bekerja karyawan menurun dan hal ini membuat beberapa karyawan datang tidak tepat waktu ke tempat kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang adalah perbedaan objek tempat, permasalahan, letak lokasi atau geografis. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022) yang melakukan penelitian terhadap Dinas Sosial Kabupaten Jember, dimana dari segi karyawan dan cara kerja yang berbeda dengan objek penulis yang diteliti sekarang. Perbedaan lainnya dari penelitian terdahulu ialah dari segi jumlah karyawan seperti pada penelitian (Miftahul Reski Putra Nasjum, 2020) dalam penelitian ini karyawan berjumlah lebih banyak yaitu populasi seluruh pegawai berjumlah 185 orang dan penelitian dilakukan pada objek di Kecamatan Punggelan. Umur perusahaan yang diteliti juga menjadi perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Madyoningrum & Azizah, 2022) objek dalam penelitian ini berdiri sejak Februari 2012, sedangkan objek yang diteliti oleh penulis sekarang berdiri sejak Agustus 2003. Hal – hal tersebut yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diteliti oleh penulis sekarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Citra Setia Pradana
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin saya capai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah keputusan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT perlu mengembangkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variable bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.5 Batasan Masalah

Upaya membatasi ruang lingkup agar tidak terlalu lebar atau luas, penulis akan membatasi permasalahan dengan tiga variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan berisi uraian hal – hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Setia Pradana

BAB II : Telaah pustaka memaparkan teori – teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian – penelitian.

BAB III : Metode penelitian berisi mengenai penjelasan atau variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan dari mana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV: Dalam Bab ini menjelaskan tentang profile perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian .

BAB V : Bab V berisi tentang penjelasan mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan dan juga saran.