

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pekerjaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Dalam membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya perusahaan memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatannya. Sumber daya yang paling penting dalam menggerakkan dan membangun perusahaan menuju pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (Fransiska, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi serta melalui pendidikan (Dolly .P Sitanggang, 2021).

Tujuan dari kinerja yakni untuk tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu

perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Motivasi salah satu faktor penting meningkatnya kinerja karyawan seorang karyawan dalam bekerja sudah pasti harus memiliki pemimpin dan motivasi yang baik. Kepemimpinan adalah proses dari perilaku dimana seseorang mendorong sekelompok individu untuk mencapai serangkaian tujuan (Hasanuddin et al., 2024). Motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang (Priyatmono, 2017). Dengan peningkatan kinerja yang lebih baik maka dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan disuatu persaingan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu mengumkan semua karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi

kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Grahayudha et al., 2019).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Indrajit & Djokopranoto, 2019). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang menggerakkan seseorang agar menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Untuk mendapatkan

kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan dapat melaksanakan berbagai jenis hal yang dapat mendorong motivasi karyawan seperti, tersedia jaminan kesehatan, memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai (Nugroho et al., 2021). Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Fransiska, 2020).

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan ritel. Perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan pembiayaan ritel terbesar di Indonesia yang juga anak perusahaan PT Astra International Tbk. Saat ini FIFGROUP mempunyai 169 kantor cabang dan memiliki lebih dari 15 ribu orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Bidang usaha FIFGROUP merupakan perusahaan pembiayaan konsumen yaitu suatu usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala. Seperti, pembiayaan sepeda motor honda, pembiayaan elektronik, pinjaman tunai, pembiayaan usaha, pembiayaan haji&umroh serta pembelian emas dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

**Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Bagian Kantor Pada
PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi 2024.**

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	General Manager	1
2.	Head Supervisor Collection	1
3.	Head Supervisor Support	1
4.	Manager Marketing	2
5.	Marketing	15
6.	Supervisor Collection	4
7.	HRGA	1
8.	Finance	1
9.	Costumer Service	5
10.	Collector	21

Sumber: FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. FIFGROUP memiliki karyawan tetap berjumlah 52 orang dengan 10 jabatan yang berbeda. kinerja karyawan mengalami penurunan akibat berbagai permasalahan, yang paling berdampak terdapat pada lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Untuk melihat kondisi mengenai lingkungan kerja pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi, maka peneliti melakukan penelitian awal dan mewawancarai beberapa karyawan yaitu kepada (NN) sebagai kolektor dan

(NN) sebagai sales. Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang penulis lakukan ditemukan permasalahan yang terjadi pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti suara bising mesin printer kantor yang membuat karyawan terganggu dan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, printer yang sering berkendala dapat memperlambat pekerjaan padahal karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat, suhu ruangan yang panas membuat karyawan tidak maksimal bekerja, terdapat kursi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi mudah lelah. Dari permasalahan tersebut karyawan tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja dengan baik, dampaknya kinerja karyawan akan menurun.

Tabel 1. 2 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. FIFGROUP pada Tahun 2024.

No.	Fasilitas	Kondisi (Baik/Kurang Baik)	Keterangan
1.	Toilet	Kurang baik	Terlalu sempit, kotor, bau tidak sedap
2.	Musholla	Kurang baik	Kotor
3.	Komputer	Baik	Berfungsi dengan baik.
4.	Printer	Kurang baik	Lambat, bising.
5.	Kursi	Kurang baik	Rusak

Sumber: FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa beberapa fasilitas pada PT. FIFGROUP kurang memadai yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menurun.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara tentang motivasi kerja kepada narasumber yang sama terkait motivasi kerja, ditemukan beberapa masalah berkaitan dengan motivasi kerja pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi dan dapat disimpulkan permasalahan tersebut yaitu seperti beberapa karyawan yang terkadang sering menunda pekerjaan. Masalah lainnya, Karyawan merasa bekerja dibawah tekanan karena bekerja dengan target yang mengharuskan karyawan bekerja melebihi jam kerja hasilnya membuat kinerja karyawan menurun Perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada karyawan ketika jam kerja karyawan melebihi batas waktu kerja yang ditentukan, Selain itu sulit mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan merasa tidak ada peluang untuk berkembang dan memajukan diri membuat karyawan merasa kurang termotivasi. Perusahaan tidak menyediakan jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan untuk karyawan yang bekerja dilapangan saat melakukan penangihan kredit kepada konsumen. Beberapa konsumen kabur dari tanggung jawab atau tidak mampu membayar. Seperti konsumen melakukan penipuan dengan alasan motor hilang supaya mereka tidak membayar kredit lalu mengklaim asuransi, untuk kasus seperti ini perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu maksud dari konsumen, biasanya kasus seperti ini langsung diketahui saat pihak asuransi fifgroup sedang mewawancarai konsumen lalu konsumen tidak bisa memberikan keterangan

yang jelas. Banyak kasus seperti ini maka dari itu perusahaan memastikan bahwa asuransi bisa diklaim apabila kesalahan murni bukan kecerobohan dari konsumen tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Duren Jaya Bekasi “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (FIFGROUP) ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (FIFGROUP) ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (FIFGROUP) ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. (FIFGROUP)

2. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. (FIFGROUP)
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (FIFGROUP)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti sendiri dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya, juga merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat memberi pemahaman tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan dan dapat menjadi masukan dan saran dalam pengelolaan SDM terkait Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan juga sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya bidang sumber daya manusia yang membutuhkannya untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan penelitian serta memberikan gambaran singkat dari keseluruhan penulisan penelitian. Penyusunannya yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas serta menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan ragam penelitian, kelompok populasi dan sampel, pengertian operasional dan pengukuran variable, informasi dan sumber informasi, teknik pengumpulan data, perangkat analisi data, serta teknik analisi data yang ditetapkan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya dilengkapi dengan keterbatasan penelitian, dan implikasi manajerial.

