

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, dunia perdagangan dewasa ini terjadi persaingan di dalam memasarkan produk atau jasa. Kegiatan pemasaran memiliki peran yang sangat penting dalam dunia usaha, mengingat orientasinya terhadap masyarakat (konsumen). Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Keadaan dunia usaha berubah dinamis seiring dengan perubahan selera konsumen dan perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitarnya. Kebutuhan konsumen yang terus meningkat, menjadi peluang bisnis. Hal tersebut menjadi dasar pemikiran para pelaku usaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan konsumen sehingga tidak berpaling ke pesaing meski terjadi perubahan. Dalam persaingan yang tajam seperti ini, keberhasilan dunia usaha banyak ditentukan oleh ketepatan perusahaan dalam memanfaatkan peluang dan mengidentifikasi kegiatan- kegiatan individu dalam usahanya mendapatkan dan menggunakan barang ataupun jasa yang termasuk didalamnya proses keputusan pembelian pengelolaan sumber daya manusianya.

Menurut Lestary, L., & Chaniago, H. (2017) setiap perusahaan dan organisasi memiliki ciri dan sistem yang khas di dalam perusahaan, begitu pula dengan hal nya jati diri dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan dan organisasi tentunya berbeda-beda sehingga menghasilkan kultur atau budaya organisasi di dalam perusahaan yang khas pula.

Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri, jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan dan dipengaruhi oleh kinerja pemimpin yang ada didalamnya. Jumlah karyawan yang bertambah banyak, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi berfikir mengenai bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan organisasi agar mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Adapun keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi dalam sebuah perusahaan, yang tentunya hal tersebut tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yaitu karyawan yang dimilikinya (Hasibuan, J. S., & Silvy, B., 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Widodo, D. S., & Yandi, A., 2022). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber

daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Wibowo dalam Felinda, 2016:1).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. (Silaen, Novia Ruth, et al., 2021)

Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Wahyuningsih, S., (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada bagian produksi di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi periode tahun 2021-2023.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Boneka Selaras Toys Bekasi Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun			
			Alfa	Sakit	Ijin	Total
2021	84	240	10	16	10	36
2022	98	240	11	13	15	39
2023	116	240	15	11	20	46

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan bagian produksi di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi di tahun 2021 yaitu dengan total 36 sedangkan pada tahun 2022 menurun menjadi 39 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2023 sebesar dengan total 46. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Silaen, Novia Ruth, et al (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Griffin (2018), motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Menurut Prawirosentono, Suyadi & Primasari, Dewi (2019) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Salah satu yang juga menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Seperti yang telah disebutkan, kinerja karyawan dapat meningkat jika kepuasan kerja yang didapat juga tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Armanu, A., & Sudjatno, S., 2017).

Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Secara umum, sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang.

Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan kinerja karyawan tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada juga karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap menjadi karyawan rata-rata. Bagaimanapun juga, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperlukan untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan sehingga menghasilkan hasil kinerja yang baik dan berdampak dalam pencapaian suatu organisasi perusahaan.

Hal tersebut juga didasari berdasarkan pada hasil penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,32.

Persoalan dalam mengatasi motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Penelitian ini akan menggunakan karyawan

pada bagian produksi. PT. Boneka Selaras Toys Bekasi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produk mainan dan boneka di Kota Bekasi. Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya jika motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan baik sehingga berdampak pada hasil pencapaian suatu organisasi perusahaan dalam mengembangkan usahanya.

Dengan banyaknya Perusahaan yang bergerak dibidang mainan dan boneka ini membuat peneliti ingin meneliti lebih mendalam terkait kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan yang menghasilkan kualitas produksi mainan dan boneka tersebut apakah memuaskan maupun tidak sehingga akan mempengaruhi pada hasil penjualan produksi. Dari data yang diperoleh ditemukan bahwa penjualan selama 5 tahun terakhir (2019-2023), PT. Boneka Selaras Toys Bekasi mengalami penurunan. Penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2 Laporan Penjualan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi
Pada Tahun 2019 - 2023**

Tahun	Target (dalam rupiah)	Realisasi (dalam rupiah)	Presentasi Pencapaian (%)
2019	20.220.000.000	14.831.442.000	62,2%
2020	20.000.000.000	15.315.220.000	72,8%
2021	20.500.000.000	16.855.734.000	77,6%
2022	25.550.000.000	18.126.568.000	76,4%
2023	25.550.000.000	16.427.294.000	68,5%

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2024)

Dari tabel 1.1 bisa dilihat laporan penjualan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi selama dua tahun terakhir. Omset penjualan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi mengalami penurunan pada tahun 2019-2023 dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Presentase target penjualan pada tahun 2019 hanya sebesar 62,2 %, tahun 2020 cukup meningkat dengan 72,8%, lalu pada tahun 2021 sebesar 77,6%, setelah itu menurun pada tahun 2022 hanya sebesar 79,4% dari yang ditargetkan oleh perusahaan, pada tahun 2023 target yang dicapai sebesar

68,5%. Penurunan penjualan ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan bagian produksi tersebut apakah memuaskan maupun tidak sehingga akan mempengaruhi pada hasil penjualan produksi. Banyak alasan yang berbeda-beda dapat menyebabkan kinerja yang lemah.

PT. Boneka Selaras Toys Bekasi sangatlah membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan serta kepuasan kerja karyawan yang baik serta kondusif.

Berdasarkan pada uraian permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BONEKA SELARAS TOYS BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis hendak meneliti apakah motivasi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi.
4. motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boneka Selaras Toys Bekasi

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1.3.2.1 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2.2 Bagi PT. Boneka Selaras Toys Bekasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan. Selain daripada itu, juga bertujuan untuk mempermudah Direktur PT. Boneka Selaras Toys Bekasi untuk mengetahui apa yang menjadi kendala – kendala yang dihadapi serta sebagai acuan untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan.

1.3.2.3 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap dampaknya pada kinerja karyawan.

