

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu cabang dari manajemen umum yang mencakup aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terintegrasi dalam berbagai fungsi, termasuk produksi, pemasaran, keuangan, dan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2020), MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan mengelola SDM secara efektif dan efisien. Mengingat semakin pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan, berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam disiplin yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" di sini merujuk pada kumpulan pengetahuan mengenai praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Proses ini melibatkan penentuan posisi yang sesuai bagi individu, di mana kecocokan antara karyawan dan pekerjaan akan berdampak pada kuantitas dan kualitas hasil kerja. Penempatan sumber daya manusia yang tepat dapat memaksimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga meningkatkan kinerja individu. Hal ini krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kualitas kerja. Menurut (Heru Saputra *et al.*, 2020), penempatan harus didasarkan pada deskripsi dan

spesifikasi pekerjaan yang jelas, serta mengikuti prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat."

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target serta menjaga daya saing di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor - faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Menurut (Usman *et al.*, 2023), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mampu mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mencakup dua elemen utama: efektivitas, yang menilai pencapaian terhadap tujuan, dan efisiensi, yang mengevaluasi penggunaan sumber daya dalam proses pencapaian tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Istiqomah, 2024). Lingkungan Kerja juga mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan efektivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun sosial. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan kenyamanan, dan mengurangi stres, yang pada akhirnya dapat mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan (Rizki & Fiza, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan sosial dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Sementara itu, Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja sangat berperan dalam menentukan seberapa besar usaha

yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Akbar *et al.*, 2023), faktor motivasi seperti penghargaan, tantangan, dan pengakuan memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, (Hamzah, 2019) dalam teori motivasi diri (*self-determination theory*) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan dan memiliki kebebasan dalam pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang saya lakukan dengan pak joshua selaku karyawan di PT Integrity Indonesia, bahwa terdapat suatu permasalahan yang terjadi di PT Integrity Indonesia, terkait dengan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Terdapat suatu permasalahan di Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan. Misalnya, kebisingan akibat kebiasaan mendengarkan musik atau interaksi informal antar karyawan selama jam kerja seringkali mengurangi konsentrasi. Dikarena oleh permasalahan itu akan membuat karyawan yang bekerja terlalu lingkungan bising akan cenderung mengalami penurunan terhadap fokus dan produktivitas.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik di PT Integrity Indonesia juga mengalami masalah. Hubungan antara karyawan dan pemimpin yang kurang harmonis serta komunikasi yang tidak efektif antara sesama karyawan dan manajemen seringkali menciptakan ketegangan dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Hal ini dapat mengurangi semangat kerja, mempengaruhi dinamika tim, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, permasalahan penurunan motivasi kerja juga menjadi perhatian di PT Integrity Indonesia. Berdasarkan dari hasil wawancara karyawan yang

menyebutkan bahwa motivasi mereka menurun karena beberapa faktor, seperti kurangnya penghargaan atas pencapaian mereka, dan insentif atau gaji yang tidak sebanding dengan harapan mereka. Kondisi ini berpotensi membuat karyawan yang berdedikasi merasa kurang dihargai, yang akhirnya dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Pengelolaan kinerja karyawan yang efektif di PT Integrity Indonesia memerlukan pemahaman mendalam terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja dan motivasi. Kinerja karyawan yang optimal hanya dapat tercapai jika kedua faktor ini dikelola dengan baik. Oleh karena itu, memahami interaksi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen pada tujuan perusahaan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Faktor - faktor seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, hubungan yang harmonis antara rekan kerja, dan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang produktif dan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Sarwono, 2019).

Sebaliknya, motivasi kerja, baik melalui insentif finansial maupun penghargaan non-materiil juga berpengaruh besar terhadap produktivitas. Motivasi mempengaruhi perilaku kerja dengan cara mempengaruhi motif, harapan, dan insentif, yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena motivasi tersebut menciptakan dorongan emosional yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan dorongan emosional dan keterikatan terhadap tujuan organisasi (Hariani, 2022).

Meskipun terdapat potensi dampak positif yang dominan, juga terdapat kemungkinan efek negatif jika variabel-variabel ini tidak dikelola dengan baik. Misalnya, lingkungan kerja yang menyebabkan stres atau motivasi yang terlalu dipaksakan dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang terintegrasi dan holistik sangat penting untuk memfasilitasi dan memaksimalkan pengaruh positif dari lingkungan kerja dan motivasi, sehingga setiap strategi yang diterapkan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan pada keseluruhan kinerja organisasi. Dalam konteks PT Integrity Indonesia, analisis probabilistik ini menekankan perlunya strategi manajemen yang cermat dan adaptif untuk memanfaatkan potensi penuh dari variabel-variabel ini dalam mendorong kinerja optimal.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan meningkatkan

motivasi karyawan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Studi ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga mendukung interaksi sosial yang sehat, serta sejalan dengan strategi motivasi yang memberikan insentif finansial dan non-materiil yang tepat. Selain itu, pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan dan pencapaian tujuan organisasi dapat membantu PT Integrity Indonesia dalam merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan perusahaan yang berkelanjutan dan responsif terhadap perkembangan kebutuhan karyawan serta tantangan industri. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT Integrity Indonesia, menjadikannya lebih unggul dan mampu bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi saat ini. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul latar belakang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Integrity Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia
2. Untuk Mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yang signifikan bagi PT Integrity Indonesia dan perusahaan lainnya. Dengan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan dalam hal manajemen lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara keseluruhan, yang

pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.5 Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian, pembatasan masalah diperlukan untuk mengarahkan fokus penelitian agar tetap terorganisasi dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pembatasan ini juga bertujuan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, sehingga menghasilkan analisis yang lebih spesifik dan relevan. Pada penelitian ini, batasan masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia.
2. Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja dari aspek non-fisik, meliputi hubungan interpersonal (interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta budaya organisasi

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 bagian pembahasan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar Belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang

