

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan organisasi perkembangan bisnis sangat berpengaruh pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya yang dijalankan pada perusahaan tidak dapat dilihat sebagai komponen yang berdiri sendiri, melainkan dicermati sebagai satu kesatuan yang utuh dalam menciptakan suatu kegiatan organisasi. Perusahaan mencari sumber daya manusia yang tepat dan mampu bersaing pada dunia bisnis serta dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seorang karyawan yang melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi untuk mencapai perkembangan bisnis sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia didalam perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dan berkembang, untuk itu perusahaan harus menggerakkan karyawannya dengan memberikan semangat dan motivasi untuk dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Jika karyawan mendapatkan motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan maka seorang karyawan dapat memiliki dorongan untuk mampu bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan, termasuk semangat dalam bekerja yang tinggi untuk memberikan hasil serta partisipasi yang baik terhadap perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan salah satunya yaitu mampu memberikan kontribusi yang positif didalam perusahaan dan berpartisipasi secara maksimal ditempatnya bekerja sehingga mampu menciptakan keberhasilan didalam perusahaan. Sebaliknya apabila tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja yang menyebabkan tidak adanya feedback dan dukungan serta cenderung menampilkan perasaan yang tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pemberian motivasi berupa bonus tambahan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

akan membuat seorang karyawan merasakan kepuasan tersendiri dan karyawan akan merasa pekerjaannya lebih dihargai oleh perusahaan.

Menurut (Ekonomi *et al.*, 2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk lebih terarah dan tertuju demi mencapai tujuan organisasi perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mampu meningkatkan pola kerja yang giat dan dapat memberikan kontribusi serta kerja sama yang baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu motivasi tidak akan dirasakan karyawan apabila tidak adanya peran atau usaha yang baik dari pihak perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Lingkungan juga merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi menurut (Thamrin, Semmaila and Aminuddin, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Langkah yang harus dilakukan oleh suatu pimpinan adalah memberikan lingkungan kepada karyawan. Pemberian lingkungan adalah harapan dari karyawan, selain itu pemberian lingkungan diharapkan mampu memberikan kinerja dalam meningkatkan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan. Istilah kepuasan itu mengartikan pada suatu sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja menjadikan suatu hal didalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting, karena dianggap mempunyai manfaat yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Lingkungan kerja menurut (Baehaki and Faisal, 2020) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang melihat pekerjaan mereka. lingkungan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang tidak memiliki suatu kinerja tersendiri terhadap pekerjaannya maka akan timbul perilaku negatif yang dapat menimbulkan frustrasi pada karyawan contohnya dengan memberhentikan diri dari perusahaan, tidak mentaati peraturan yang berlaku didalam

perusahaan, serta perilaku lainnya yang menyebabkan karyawan menghindari diri dari aktivitas organisasi. sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan merasakan pekerjaan yang dilakukannya menjadi aktif dan penuh semangat serta menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar dan berkewajiban yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

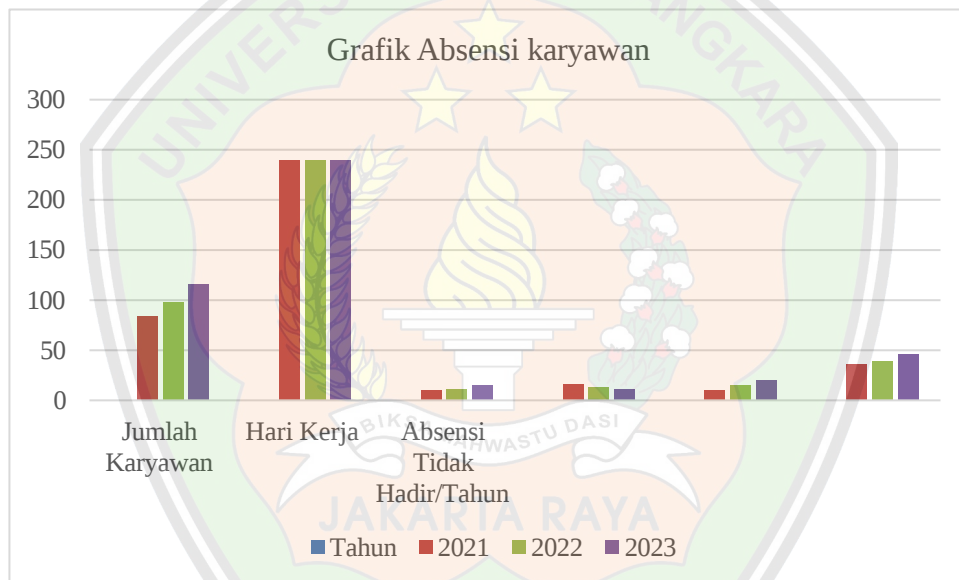
PT. Xyz adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang aktivitas utamanya adalah memproduksi suku cabang kendaraan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan disebuah perusahaan yang berusaha melakukan pekerjaannya dengan segala kemampuan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam menjalankan kerja seorang karyawan harus merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga karyawan tidak akan merasakan hal yang membuat rasa didalam diri karyawan menjadi bosan dalam melakukan kegiatan dan dianjurkan untuk lebih giat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Para karyawan akan lebih merasakan adanya semangat didalam pekerjaannya apabila diberikan dukungan melalui motivasi yang tinggi dan situasi yang baik serta lingkungan yang nyaman sehingga dapat meningkatkan keahlian yang dimilikinya.

Fenomena yang terjadi pada PT. XYZ adalah kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan yang membuat karyawan menjadi tidak memiliki semangat dalam bekerja dibuktikan dengan masih ada karyawan yang bermalas malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak menghabiskan waktu dengan bersantai dibandingkan menyelesaikan pekerjaannya, masih banyak juga karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadinya dari pada kepentingan yang ada didalam perusahaan, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja adalah keluaran yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika. PT,XYZ meningkatkan kualitas kinerja nya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah kinerja para karyawannya. pada kondisi

belum optimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi yang PT,XYZ yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan. Kondisi yang terjadi di PT. XYZ tersebut berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di PT XYZ 2020- 2023.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. XYZ**



Dapat dijelaskan berdasarkan grafik 1.1 diatas bahwa masalah mengenai ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan adalah dikarenakan turunnya tingkat pemberian gaji atau upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang membuat menurunnya motivasi kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat diatas dapat dikatakan apabila motivasi para pekerja dapat terpenuhi dengan meningkatnya motivasi yang diberikan dan lingkungan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, maka hal ini dapat memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan agar karyawan mampu bekerja lebih giat guna mencapainya tujuan organisasi didalam perusahaan. Jika PT. XYZ

dapat menciptakan hal yang diinginkan karyawannya maka karyawan mampu bekerja dengan benar dan memberikan umpan balik yang positif terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan diatas, maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
2. Apakah lingkungan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. XYZ?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Diharapkan mampu menjadi masukan dan gambaran mengenai penerapan teori pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ juga menjadikan referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah wawasan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia

3. Bagi PT.XYZ.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, mampu membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala masalah dan fenomena yang menyangkut perihal motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

1.5 Batasan Masalah

Melihat banyaknya permasalahan yang ada didalam perusahaan tersebut, penulis membatasi masalah pada ruang lingkup (Motivasi kerja : Perilaku karyawan, Usaha karyawan, Kegigihan karyawan) (Lingkungan : Puas terhadap gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas yang memadai) (Kinerja karyawan : Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep konsep tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ. Serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah didapatkan.



