

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena berkat manusia, organisasi atau perusahaan bisa dapat berjalan. Manusia memiliki peranan penting dalam merencanakan dan menjalankan suatu tugas yang ada di organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan pondasi awal yang menentukan sukses atau gagalnya sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mengatur sumber daya individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Modal dan sarana prasarana tidak berarti tanpa pengelolaan oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi suatu perusahaan atau instansi. Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan (Khaeruman et al., 2021)

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang termotivasi akan lebih berkomitmen dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung mengalami penurunan produktivitas

dan rasa kepuasan kerja. Pemberian motivasi menurut (Arifin & Nurcaya, 2018) adalah pemberian dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain itu, Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. (Ummah, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis—akan membuat karyawan merasa betah dan lebih fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stres dan menurunkan efektivitas kerja, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik tempat bekerja. Lingkungan yang menyenangkan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk bekerja lebih efektif, sehingga prestasi kerja meningkat.

PT Central Proteina Prima Tbk adalah sebuah perusahaan akuakultur yang bergerak di bidang pakan ikan dan udang, makanan olahan seafood, makanan hewan peliharaan, produk kesehatan binatang air, dan pembibitan ikan dan udang. PT Central Proteina Prima Tbk. sebagai perusahaan akuakultur di Indonesia sempat mengalami penurunan signifikan di tahun 2015 serta mengalami kerugian selama 4 tahun beruntun. Hal ini dikarenakan PT Central Proteina Prima Tbk menghadapi tantangan ekspor ke beberapa negara yang dimana saat itu pasar dikuasai oleh

Negara India. Hal ini bersangkutan pada kinerja karyawan yang menurun. itu bisa terjadi dikarenakan tingkat beban kerja, lingkungan kerja yang buruk dan kuantitas karyawan yang kurang memadai. Permasalahan yang ada pada kinerja karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk. yaitu karyawan dalam menjalankan tugas nya terkadang menunda-nunda pekerjaannya, padahal jadwal penyerahan berkas terkait dengan pekerjaan sudah dijadwalkan ini membuat kinerja menjadi kurang efektif. Selain itu juga permasalahan yang di alami perusahaan yaitu ketika karyawan tidak mencapai target yang telah di tentukan, seperti perusahaan menargetkan perhari harus menjual 50 pcs makanan seafood, tetapi beberapa hanya laku perhari nya 20-30 pcs. Ini membuat standart kinerja karyawan kurang memuaskan.

Mungkin juga mengapa ini bisa terjadi di PT Central Proteina Prima Tbk. Karena karyawan yang 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 kinerja karyawan dalam menjalankan tugas nya, seperti sering izin dan absen, selisih debat dengan rekan kerja sehingga mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan. Seharusnya ketika ada karyawan yang mencapai target harus di beri hadiah sebagai bentuk apresiasi. Agar karyawan lebih bersemangat bekerja lagi.

Tabel 1.1 Data Prasurvei

No.	Nama	Divisi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1.	Sekar Ayu	Sales	2	4	3
2.	Putri Cahya	Marketing	3	4	3
3.	Deni Abdullah	ICT	3	2	3
4.	Fiqri Ramadhan	IT	4	3	2
5.	Eko Diko Mustafa	Export	3	4	3
6.	Muhammad Yusuf	Sales	2	3	3
7.	Gita Cahya	Marketing	3	4	3
8.	Hendra Wiguna	ICT	2	3	3
9.	Indah Lestari	IT	5	4	3
10.	Rendy Syah	Export	2	4	2

Keterangan:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan diukur dengan skala 1-5

(1 = sangat rendah, 5 = sangat tinggi).

Tabel di atas merupakan hasil prasurvei terhadap 10 karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. pada divisi *Sales*, *Marketing*, *ICT*(*Information communication and technology*), *IT*(*Information Technology*), dan *Export*. Survei ini mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala 1-5, di mana 1 = sangat rendah dan 5 = sangat tinggi. Dari tabel tersebut, terdapat beberapa fenomena yang bisa diamati:

Beberapa karyawan merasa lingkungan kerja cukup baik, tetapi tetap memiliki kinerja rendah. Ini bisa disebabkan oleh faktor lain seperti beban kerja, tekanan kerja, atau kurangnya insentif. Dari hasil tabel ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak selalu secara langsung. Ada faktor lain yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut, seperti sistem insentif, tekanan kerja, atau kepuasan kerja.

Dengan adanya permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada kerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. telah mengalami penurunan kinerja sehingga perlu diadakan evaluasi lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas terkait permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT Central Proteina Prima Tbk, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk.”

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 Central Proteina Prima Tbk.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk.

3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk,
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk,
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk.

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 sebagai berikut.

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Motivasi Kerja dan Lingkungan 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 dan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan..

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

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 Central Proteina Prima Tbk.

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 : HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan