

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era seperti sekarang ini terutama akhir-akhir ini dunia usaha sedang dihadapkan dengan persaingan yang sangat ketat. Terlebih lagi dengan semakin banyaknya bermunculan pengusaha-pengusaha baru dibidang serupa yang dalam hal ini yakni bidang penerbitan dan percetakan sehingga makin bertambahnya kompetitor. Maka dari itu perusahaan dipaksa untuk dapat bersaing serta dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan keuntungan dan produktivitas perusahaan. Keefektifan dan keefisienan perusahaan sangatlah penting agar perusahaan mempunyai daya saing yang tinggi dan unggul dari kompetitornya.

Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran yang cukup krusial terkait proses berkembangnya suatu perusahaan, karena jika suatu perusahaan tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, maka tujuan-tujuan perusahaan itu sendiri akan terhambat. Artinya dalam upaya mengurangi kendala-kendala yang akan dihadapi maka salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yakni memiliki karyawan yang kompeten.

Karyawan yang kompeten merupakan karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, selalu bersemangat serta loyal terhadap perusahaan (Hamdani & Dwi Shintiya, 2019). Untuk dapat memiliki karyawan dengan kapasitas tersebut dapat melalui

penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Selain pentingnya mendapatkan karyawan yang kompeten dan potensial, perusahaan juga perlu memikirkan bagaimana upaya yang bisa perusahaan lakukan untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawan tersebut agar dapat berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan. Untuk itu bukanlah hal yang mudah bagi suatu perusahaan mempertahankan dan membina karyawan-karyawannya agar dapat berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan. Adapun strategi yang diterapkan perusahaan untuk dapat menjaga hal tersebut salah satunya yakni dengan membuat mereka nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan, salah satunya yakni dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diperoleh karyawan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Begitu pun sebaliknya, semakin sedikit motivasi yang diperoleh karyawan, maka semakin rendah pula unjuk kerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2019). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-

menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Organisasi atau perusahaan sebagai induk kerja harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Baik disini dalam artian aman,nyaman, dan kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja secara produktif. Dari lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan dan kesan yang baik terhadap pekerjaannya. Dengan begitu, akan terciptalah kinerja karyawan yang baik.Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dipercaya akan mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Misalnya seperti kebersihan, penerangan, suhu udara, music, dan lain sebagainya. Badri (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan membuat tingkat produktivitas maupun moral karyawan menurun sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, (2017). Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja karyawan Ahyari, (2018).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam

pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada penelitian ini, peneliti mengangkat permasalahan yang terdapat pada PT.Padil Genteng Jatiwangi yang berlokasi di Jl.Sukaraja No 125, RW 3, Sukaraja Kulon, Kec. Jatiwangi, Kabupaten Majalengka , Jawa Barat 45454.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, serta wawancara dengan Bapak H. Ukin Asukin selaku pemilik sekaligus direktur PT.Padil Genteng Jatiwangi diperoleh informasi bahwa adanya masalah terkait kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Pabrik genteng sering menggunakan mesin-mesin besar untuk mengolah bahan baku tanah liat, pasir, dan bahan lainnya menjadi genteng. Mesin-mesin ini, seperti mesin pemotong, penghancur, dan pemadat, dapat menghasilkan suara yang sangat keras, terutama ketika beroperasi pada kapasitas penuh. Sehingga memberikan dampak kebisingan bagi lingkungan kerja

Karyawan yang datang tidak tepat waktu misalnya, kedatangan karyawan yang semestinya pukul 07.30 namun masih ada saja beberapa karyawan yang melebihi waktu yang telah ditentukan karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, rendahnya motivasi kerja yang didapat juga menjadi penyebab keterlambatan karyawan dalam bekerja. Selain itu,

letak geografis perusahaan yang tak jarang bila musim hujan tiba lingkungan sekitar perusahaan khususnya akses menuju perusahaan terjebak banjir dan tentunya akan mengganggu proses kerja yang sedang atau akan berlangsung. Perilaku menunda bahkan justru meninggalkan pekerjaan ketika waktu kerja juga terjadi pada karyawan di perusahaan ini, hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah terkait kinerja karyawan yang tentunya akan berakibat pada kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi dengan 4 pertanyaan yang ditanyakan, yang pertama mengenai target dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan saya. Pertanyaan kedua, fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya. Pertanyaan ketiga, saya merasa aman dan puas dengan keamanan saya saat bekerja. Dan pertanyaan terakhir adalah, saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan. Jawaban dari beberapa karyawan seperti Bapak Arif yang mengatakan bahwa “target yang diberikan oleh pemimpin cukup tinggi sehingga para pekerja harus bekerja lebih ekstra untuk memenuhi target dan tanggung jawab tersebut”. Beliau juga mengatakan “fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu kelancaran dalam bekerja”. Disisi lain Bapak Endang mengatakan bahwa “saya merasa aman bekerja disini dan puas dengan keamanan yang perusahaan berikan” serta tentang fokus beliau menjawab “kami selaku pekerja harus tetap fokus meskipun atasan tidak ada, karena itu demi keselamatan kerja kami dan pencapaian kami juga” dan Bapak Arya mengatakan “kami selalu berusaha untuk fokus dalam melakukan pekerjaan kami.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai faktor faktor yang berdampak pada kinerja

karyawan seperti motivasi dan lingkungan kerja yang mengalami ketidakpastian pada tiap tempat dan juga terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin melakukan pembahasan mendalam karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penjelasan yang sudah diuraikan diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padil Genteng Jatiwangi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi terdapat beberapa gejala masalah yang ada yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif dapat mengurangi semangat kerja dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka.
2. Terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya tingkat motivasi serta kurangnya rasa kepemilikan terhadap perusahaan di kalangan sebagian karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kedatangan karyawan yang semestinya pukul 07.30 namun masih ada beberapa karyawan yang melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan.
3. Kondisi geografis perusahaan yang sering kali terpengaruh oleh banjir saat musim hujan, khususnya di area jalan utama yang menjadi akses keluar-masuk perusahaan, dapat memengaruhi kelancaran operasional perusahaan.
4. Terdapat beberap indikasi yang mengindikasikan adanya potensi permasalahan

dalam kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan.

5. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda-beda.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Padil Genteng Jatiwangi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Padil Genteng Jatiwangi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja

karyawan pada karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan dari setiap penelitian yang dilakukan, adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Manfaat bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan terhadap perusahaan terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat menambah pengetahuan terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.