

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen adalah proses dalam melaksanakan koordinasi dan integrasi tiap aktivitas kerja supaya bisa dituntaskan dengan efektif dan efisien melalui individu lainnya (Amirullah dan Budiyono : 2004, 7). Efisiensi dalam manajemen merujuk pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia dengan benar dan tidak boros. Sedangkan efektivitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk meraih tujuan ataupun target yang sudah ditetapkan secara tepat. Dalam konteks manajemen bisnis, terdapat empat bidang utama, yaitu bidang pemasaran, operasional, finansial, serta sumber daya manusia (SDM). Pada kaitan ini peneliti akan fokus pada bidang SDM.

Kesuksesan perusahaan atau industri ditentukan dari berbagai faktor, yaitu seperti modal, SDA, teknologi, maupun SDM yang tersedia. Namun, meskipun SDA yang ada melimpah, modal mumpuni, serta penggunaan teknologi terkini yang canggih. Bila SDM yang dipunyai tidak berkompeten berarti perusahaan tidak akan mampu untuk mengoptimalkan pemanfaatan faktor-faktor tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwasanya sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang krusial untuk menetapkan keberhasilannya perusahaan untuk meraih tujuan atau sasarnya (Asnawi, 2019:2). Sumber daya manusia itu sendiri merupakan seluruh orang yang melaksanakan kerja dan jadi bagian dari perusahaan ataupun organisasi yang bisa dikatakan merupakan buruh pekerja, pegawai, tenaga kerja, dsb.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi Perusahaan. Agar menghasilkan kinerja yang tinggi, maka sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisa serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Faktor utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301).

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Tenaga kerja harus didorong dan di motivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Nitisemito (1992) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) suasana kerja 2) hubungan dengan rekan kerja 3) tersedianya fasilitas kerja. Oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Naura Asih Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi pakaian yang menyediakan berbagai macam produk *fashion*. Perusahaan *Fashion Multibrand* yang berdiri sejak tahun 2002 ini didirikan oleh Sadarudin. Menjadi perusahaan yang mengedepankan kualitas. Dengan Tingkat jumlah karyawan yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada CV. Naura Asih Jaya itu sendiri agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Profesi karyawan merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di perusahaan, karena profesi sebagai karyawan di CV. Naura Asih Jaya sangat berperan penting dalam pengelolaan dan memproduksi hasil yang ditargetkan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan CV. Naura Asih Jaya juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melaksanakan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan langsung dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di CV. Naura Asih Jaya di Kota Cimahi, ternyata masih banyak karyawan CV. Naura Asih Jaya di Kota Cimahi yang kurang dalam motivasi kerjanya sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Adapun jumlah karyawan pada CV. Naura Asih Jaya di Kota Cimahi, diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan CV. Naura Asih Jaya di Kota Cimahi****Tahun 2019-2023**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan
1.	2019	26	-
2.	2020	28	7,69
3.	2021	26	7,14
4.	2022	30	15,38
5.	2023	34	13,33
Rata-Rata			5,85

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Naura Asih Jaya)”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### 1. Identifikasi Masalah

Mengacu pada hal yang melatarbelakangi dan sudah dipaparkan, sehingga permasalahan dalam penelitian yang dapat diidentifikasi yakni:

- a. Perkembangan jumlah karyawan pada CV. Naura Asih Jaya selama 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat dengan rata-rata sebesar 5,85%.

- b. Kurangnya motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Kurangnya keakraban antar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Asih Jaya?
- b. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Asih Jaya?
- c. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naura Asih Jaya?

## C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalahnya yang sudah dijabarkan tersebut, sehingga penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naura Asih Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naura Asih Jaya.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Naura Asih Jaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu membawa manfaatnya yang meliputi:

1. Manfaat Akademik

Diharapkan hasilnya dari penelitian ini bisa bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasilnya dari penelitian ini bisa bermanfaat untuk bahan informasi atau masukan kepada pihak manajemen CV. Naura Asih Jaya terutama dalam hal motivasi dan lingkungan kerja dan juga hubungannya terhadap hasil kerja karyawan.