

BABI PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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.

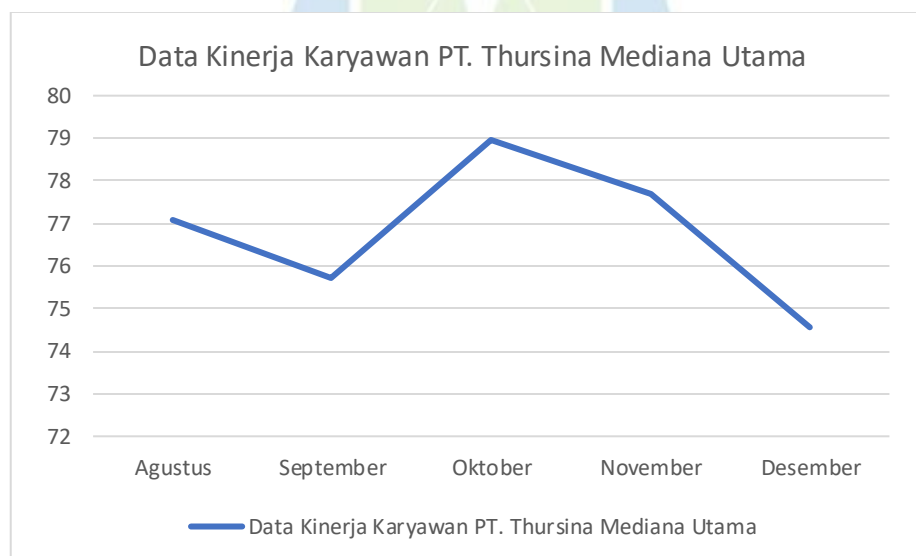
Organisasi atau perusahaan sebagai induk kerja harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Baik disini dalam artian aman,nyaman, dan kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja secara produktif. Dari lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan dan kesan yang baik terhadap pekerjaannya. Dengan begitu, akan terciptalah kinerja karyawan yang baik. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dipercaya akan mempengaruhi para

pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Misalnya seperti kebersihan, penerangan, suhu udara, music, dan lain sebagainya. Badri (2006) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan membuat tingkat produktivitas maupun moral karyawan menurun sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri pun mempunyai 2 dimensi, yakni dimensi fisik (kebersihan, tata ruang, pewarnaan ruangan, pencahayaan) dan dimensi non fisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan). Organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan kenyamanan lingkungan kerja dalam dua dimensi tersebut sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan saling bekerja sama antar karyawan dan juga dengan pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti mengangkat permasalahan yang terdapat pada PT. Thursina Mediana Utama yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 825, Babakan Penghulu, Kec. Gedebage Kota Bandung.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, serta wawancara terhadap Bapak Ari selaku HRD dan Bapak Iwan selaku pemilik sekaligus direktur PT. Thursina Mediana Utama diperoleh informasi bahwa adanya masalah terkait kinerja karyawan yang berkaitan dengan lingkungan dan motivasi kerja. Karyawan yang datang tidak tepat waktu misalnya, hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas 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. Untuk dapat melihat refleksi dari kejadian sebenarnya yang terjadi di lapangan, peneliti menyertakan data kinerja karyawan sebagai data pendahuluan yang menjadi landasan pada penelitian ini. Data kinerja dibawah ini dinilai segi kehadiran oleh karyawan pada PT. Thursina Mediana Utama. Data dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 1.1 Data Kinejer Karyawan PT. Thursina Mediana Utama

Seperti yang terdapat pada kurva di atas, menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Thursina Mediana Utama dari Bulan Agustus ke Bulan September sebesar 1,33 serta kenaikan dari Bulan September menuju Oktober sebesar 3,23 dan kembali mengalami penurunan

yang cukup signifikan dalam beberapa bulan dari Oktober ke November lalu ke Desember sebesar 4,4. Penurunan kinerja karyawan seperti ini bisa didasari atas beberapa faktor, motivasi dan lingkungan kerja misalnya, kedua hal tersebut dapat menjadi penyebab dari turunnya kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain seperti pandemi covid-19 yang sedang marak dapat menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan, hal tersebut tentu ada korelasinya, antara wabah covid, lingkungan kerja, serta motivasi kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini sangatlah penting untuk dilakukan, hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait isu-isu yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja yang tentunya berdampak terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. Thursina Mediana Utama).

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. Terdapat perilaku-perilaku yang mengindikasikan kurangnya loyalitas serta rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini dapat dilihat dari kedatangan karyawan yang semestinya pukul 07:30 namun masih ada saja yang datang melebihi waktu yang telah ditentukan tersebut.

2. Kondisi letak perusahaan yang tak jarang jika musim hujan tiba sering terjadi banjir didepan perusahaan yang mana jalan atau tempat tersebut merupakan akses keluar masuk perusahaan.
3. Terdapat perilaku menunda atau bahkan meninggalkan pekerjaan ketika waktu kerja, ini menunjukkan bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan yang berakibat pada kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan.

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 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama.

2. Menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama.
3. Menguji pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Thursina Mediana Utama.

E. Manfaat Hasil 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 kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat menambah pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.