

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada zaman modern ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, baik antar perusahaan sejenis maupun antar perusahaan pada umumnya. Situasi tersebut mendorong pengelola atau manajer perusahaan untuk mencari solusi dengan menggelar strategi yang dianggap paling jitu agar perusahaan dapat bertahan dan tetap memiliki kemampuan dalam bersaing. Situasi ini terjadi pada perusahaan manapun di seluruh dunia, baik perusahaan barang atau jasa.

Menurut Pasal 1 Huruf b UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Dalam menjalankan kegiatannya, pada umumnya perusahaan berusaha untuk mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin demi keberlangsungan perusahaan. Melalui laba tersebut, perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola rencana kegiatan demi eksistensi dan perkembangan perusahaan, baik dengan memperluas area bisnis, membuka cabang baru, merger atau membeli perusahaan lain, dan sebagainya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, ada beberapa faktor yang sangat potensial mempengaruhinya, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kata lain, sukses atau gagalnya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. itu sendiri.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, diperlukan manajer yang profesional yang berkemampuan mendayagunakan semua sumber

daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Menurut Keith Davis dan William B. Werther Jr (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai kegiatan yang saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, sehingga antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya terpadu secara harmonis dan saling mengisi serta saling memperkuat dalam rangka mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang tinggi. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi adalah harapan para manajer atau pimpinan organisasi apapun jenis dan bentuk organisasi itu, karena sangat dibutuhkan agar organisasi dapat berkembang dan bersaing menjadi lebih baik.

Dengan demikian, kinerja organisasi sesungguhnya sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2001), kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan hubungan pegawai dengan perusahaan. Kinerja pegawai bergantung pada bagaimana skill, usaha dan kesempatan kerja yang bisa dinilai dari *output*. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi biasanya tidak mudah menyerah, selalu berfikir positif, kreatif dan inovatif, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki guna mencapai tujuan yang lebih baik. Lantas bagaimana pimpinan perusahaan atau manajer mendorong kinerja para pegawainya? Salah satu cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia menurut para ahli, dapat dilakukan dengan upaya pemberian motivasi kerja, agar terbangun kesesuaian antara keterampilan dan kemampuan individu yang terwujud dalam semangat dan kehendak untuk melakukan sesuatu dengan hasil terbaik sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya. Hasibuan (2003) berpendapat, bahwa Motivasi Kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal itu bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja pada individu pegawai tersebut.

Setiap orang yang bergabung dalam sebuah organisasi, dituntut untuk bersedia memberikan yang terbaik, baik itu pengetahuan, kemampuan dan tenaga yang dimiliki bagi institusi atau organisasi tempatnya bekerja dalam bentuk kinerja atau hasil kerja. Tentunya, selain motivasi kerja ada faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja seseorang, di antaranya adalah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Menurut Ahyari (2015), Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat berbagai unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif dapat menjadi faktor penggerak bagi seseorang dalam melaksanakan tugas atau kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya guna mendapatkan hasil yang terbaik. Serta lingkungan kerja yang dimiliki akan berpengaruh terhadap pribadi pegawai, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerjanya.

Menurut sejumlah penelitian terdahulu, terdapat keterkaitan dalam variabel yang peneliti ajukan, yaitu terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Diantaranya penelitian yang dibuat A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015), yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara. Penelitian tersebut mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Perusahaan Gas Negara yang sangat signifikan. Adapula penelitian lain yang memiliki keterkaitan variabel, yaitu penelitian yang dibuat oleh Hendri Herdiana (2021). Penelitian tersebut meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Penelitian tersebut pun mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Ciamis yang cukup signifikan.

Peneliti memilih lokasi penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* yang berlokasi di Bekasi, dan memiliki cabang di Bandung,

yaitu PT Prenacons Internusa. Berdasarkan data yang diberikan oleh Direktur di perusahaan PT Prenacons Internusa, Bapak Muhammad, peneliti mendapatkan data mengenai kinerja para pegawai dalam periode 2017-2019. Berikut adalah tabel mengenai kinerja para pegawai dari periode tersebut:

**Tabel 1. 1 Kinerja Para Pegawai PT Prenacons Internusa (cabang Bandung)**

No.	Aspek Pekerjaan	Tahun	Penilaian (per-individu)				Keterangan
			100-75%	75-50%	50-25%	25-0%	
1	Kedisiplinan	2017	37	13	-	-	Absensi dan Keterlambatan
2	Perilaku		50	-	-	-	Sikap Pribadi
3	Efektifitas dan Efisiensi		31	16	3	-	Kecepatan dan Kualitas Pekerjaan
4	Team Work		47	3	-	-	Komunikasi dan Kerja Sama
5	Kedisiplinan	2018	35	15	-	-	Absensi dan Keterlambatan
6	Perilaku		50	-	-	-	Sikap Pribadi
7	Efektifitas dan Efisiensi		28	19	3	-	Kecepatan dan Kualitas Pekerjaan
8	Team Work		48	2	-	-	Komunikasi dan Kerja Sama
9	Kedisiplinan	2019	40	8	2	-	Absensi dan Keterlambatan
10	Perilaku		49	1	-	-	Sikap Pribadi
11	Efektifitas dan Efisiensi		31	19	-	-	Kecepatan dan Kualitas Pekerjaan
12	Team Work		50	-	-	-	Komunikasi dan Kerja Sama

Sumber: PT Prenacons Internusa (2017 – 2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan sudah cukup tinggi. Namun terdapat ketidak-konsisten dalam kinerja pegawai tersebut selama 3 tahun terakhir, yang dapat berdampak pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

Dari tabel tersebut, peneliti menduga bahwa kurang maksimalnya kinerja pegawai perusahaan tersebut disebabkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Untuk memperkuat dugaan, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 22 pegawai PT Prenacons Internusa yang hasilnya tampak pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pendahuluan**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa kurang bersemangat dalam bekerja	13	9
2	Kritik dan saran dari atasan bersifat negatif	7	15
3	Gaji dan bonus kurang setara dengan pekerjaan yang dilakukan	18	4
4	Hubungan dengan rekan kerja atau atasan saya baik	12	10
5	Saya merasa nyaman di tempat kerja	10	12

Sumber: PT Prenacons Internusa (2022)

Berdasarkan jawaban dari responden kuesioner pendahuluan, dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa dari 5 (lima) pernyataan yang disampaikan, umumnya responden menyatakan setuju. Dalam pernyataan yang *notabene* bersifat negatif, responden mayoritas menyatakan setuju. Namun dalam pernyataan ke-4 dan ke-5, jumlah setara dalam menyatakan setuju dan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan adanya masalah dalam diri mereka dan lingkungan sekitar saat melaksanakan tugasnya di perusahaan. Baik yang berkaitan dengan motivasi kerja, maupun lingkungan kerja. Hal tersebut diduga menjadi kendala terhadap tidak maksimalnya kinerja mereka.

Perusahaan wajib mewaspadaai keadaan tersebut, dikarenakan apabila terus berlangsung, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai yang tidak loyal dan hasil pekerjaan yang semakin tidak maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada pegawai PT Prenacons Internusa, serta seberapa signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di

perusahaan tersebut. Maka dari itu, peneliti pun berkeputusan untuk menggunakan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Prenacons Internusa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tidak maksimalnya kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh kurangnya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang ditempati pegawai perusahaan.
2. Hasil kuesioner pendahuluan memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai merasa kurang bersemangat serta kurang nyaman di tempat kerja.
3. Diperlukan penelitian secara lebih mendalam mengenai kondisi perusahaan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di PT Prenacons Internusa.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari hasil identifikasi masalah diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antara motivasi kerja dan Lingkungan Kerja yang ada, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sehingga terciptanya rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa?
3. Apakah besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggali data-data yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan PT Prenacons Internusa, serta ada hubungannya dengan kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Prenacons Internusa.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang sekiranya diharapkan oleh penulis dapat tercapai adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti berharap hasilnya menjadi pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, khususnya pada PT Prenacons Internusa.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan dapat menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan saat pembelajaran dalam melaksanakan dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

###### **b. Bagi Organisasi/Perusahaan**

Diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang berkenaan dengan penetapan rencana dan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang memiliki masalah pada motivasi kerja dan lingkungan

kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya. Khususnya untuk PT Prenacons Internusa.

c. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah pengetahuan yang sudah ada tentang manajemen dan perkembangan, terutama di bagian Sumber Daya Manusia. Dan diharapkan juga dapat berguna untuk penelitian yang dilakukan pada masa mendatang.

