

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berhasil dan dapat mengimbangi perkembangan zaman adalah perusahaan yang dapat mengelola segala sumber daya (*resources*) yang tersedia untuk keberlangsungan suatu kegiatan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang terpenting dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, karena saat ini mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan oleh terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki pada perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang membahas mengenai hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar tercipta individu yang memiliki kualifikasi baik sebagai seorang tenaga kerja. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur utama di dalam organisasi. Tanpa terlibatnya peran manusia, kegiatan organisasi suatu perusahaan tidak akan berjalan walaupun faktor-faktor pendukung lainnya telah terpenuhi karena manusia merupakan faktor yang utama akan aktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu suatu organisasi perusahaan harus memberikan *feedback* yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan yang ada adalah bagaimana membentuk sumber daya manusia dengan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas merupakan dasar utama untuk perusahaan agar kegiatan operasionalnya dapat terjamin. Tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah baik daerah maupun pusat. Dengan terlibatnya masyarakat dalam dunia kerja, otomatis barang dan jasa yang diproduksi dan beredar di dalam masyarakat bertambah, sehingga pendapatan suatu daerah ikut meningkat.

Dalam perusahaan *manufacturing*, produktivitas merupakan tolak ukur utama dalam menentukan baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan hal ini dikarenakan adanya proses produksi atau pengolahan barang mentah atau setengah jadi menjadi suatu produk yang memiliki nilai tambah yang lebih tinggi. Mengingat permasalahan yang sangat pelik, maka pihak-pihak yang ikut serta dalam proses produksi harus cermat dan tanggap dalam mengamati sumber daya yang ada baik sumber daya bahan baku maupun sumber daya manusia. Produktivitas merupakan tolak ukur dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja haruslah diperhatikan salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan suatu upaya dorongan yang diberikan baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang kemudian memicu seseorang untuk mengerahkan kemampuan baik dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk mencapai target yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dengan motivasi maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu, dan

sebagai penggerak yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat menciptakan kreativitas yang positif.

Lingkungan kerja merupakan hubungan kerja yang dapat mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja dalam kondisi yang baik dan kondusif karena dengan adanya kondisi yang baik dan juga kondusif dalam lingkungan kerja maka akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan betah berada dalam ruangan, karena factor suasana, rekan kerja, yang baik akan menciptakan kebahagiaan dan bersemangat untuk melakukan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk. Dan dari kepuasan kerja itulah yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat,

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas, atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dapat menciptakan hal baru yang positif sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk dapat menjamin hal-hal tersebut dapat terpenuhi secara maksimal. Permasalahan kinerja dapat terselesaikan apabila penentuan variabel yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dapat ditentukan dengan baik. Variabel yang dimaksud adalah motivasi

dan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang yang pada akhirnya dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Inti Prima Indonesia merupakan perusahaan *manufacturing* yang berdiri sejak tahun 2015 yang berdomisili di jalan Daan Mogot KM 19 Kampung Rawa Baman No.37, Jurumudi Tangerang 15121 Banten, Indonesia. PT. Inti Prima Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sandal dan sepatu, yang memproduksi sandal dan sepatu dari bahan mentah, menjadi barang jadi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan ini selalu berusaha membangun hubungan sosialisasi yang baik antara sesama karyawan dan perusahaan yakni pihak manajemen dan pendiri serta lingkungan sekitar yang dapat membentuk identitas perusahaan. PT. Inti Prima Indonesia memiliki beberapa cara dalam memberikan motivasi bagi karyawannya baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Motivasi yang ada di PT. Inti Prima Indonesia di beberapa bagian mengalami beberapa kendala yaitu salah satunya tidak ada penghargaan bila kinerja sudah baik. Dan lingkungan kerja yang ada di PT Inti prima Indonesia di salah satu bagian juga mengalami beberapa kendala yaitu salah satunya hubungan dengan teman kerja berjalan kurang baik

Sebuah perusahaan yang besar memiliki banyak karyawan yang mencari kebutuhannya pada perusahaan tersebut, namun dengan berjalannya waktu manusia juga memiliki kejenuhan dengan kehidupan sehari-hari, seperti mengerjakan pekerjaannya manusia terkadang merasa lelah dengan pekerjaan yang setiap hari di kerjakan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan secara perlahan, dan hanya menjadi SDM yang

benalu saja dan tidak lagi bermanfaat bagi perusahaan, SDM adalah aset yang terpenting di dalam perusahaan. Maka dari itu perlu adanya motivasi dari atasan, teman agar kinerja karyawan kembali meningkat, dan bersemangat kembali, contoh dari motivasi tersebut yang dapat dilakukan adalah : pujian terhadap SDM yang ada tentang kinerjanya saat ini, kemudian dapat diberikan insentif bila SDM rajin dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian dapat diberikan penghargaan yang berupa finansial atau non finansial, selanjutnya dapat di berikan kedisiplinan agar karyawan di dalam perusahaan tersebut dapat disiplin dengan pekerjaannya, adanya sanksi tegas bila karyawan melakukan kesalahan yang fatal akibat menurunnya kinerja.

Selain adanya motivasi kemudian ada yang namanya lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan keseharian SDM bekerja, lingkungan terdapat beberapa faktor pendukung, yang pertama adalah tempat SDM bekerja, teman satu lingkungan dengan SDM itu, biasanya lingkungan kerja bermasalah yang dapat menurunkan kinerja SDM adalah faktor teman sekitar SDM bekerja, karena sifat manusia berbeda-beda. Bila lingkungan tersebut merupakan masalah dalam kinerja karyawan, maka karyawan harus lebih giat dalam bekerja untuk membuktikan kinerja karyawan tersebut agar tidak sia-sia.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel *independen* serta Kinerja Karyawan (Y1) sebagai variabel *dependen* dengan judul

**“ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Inti Prima Indonesia.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Pengaruh aspek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan pada kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian

Ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademis yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan penambah informasi bagi akademis yang membaca agar lebih paham mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi praktisi seperti perusahaan terkait, manajemen, universitas, dalam melihat bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Serta terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai pemaparan sejarah singkat perusahaan beserta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai deskripsi hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu bagi organisasi atau perusahaan dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi atau perusahaan. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

