

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan dengan alasan bahwa mereka memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh praktik dan perspektif setiap individu yang mengambil bagian di dalamnya. Pencapaian tersebut bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh perwakilan untuk bekerja pada unit-unit kerja dalam organisasi, mengingat tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut harus dicapai.

Perusahaan merupakan suatu kerangka yang saling mempengaruhi, apabila salah satu sub kerangka dirugikan maka akan mempengaruhi sub kerangka yang lain. Kerangka tersebut dapat berjalan dengan baik jika orang-orang yang ada di dalamnya berkewajiban untuk mengendalikannya, yang mengandung makna bahwa selama individu atau orang-orang tersebut benar-benar menyukai dan menjalankan tugasnya dengan baik, maka pergaulan akan berjalan dengan baik (Tamba et al., 2018).

Perusahaan merupakan suatu kerangka yang saling mempengaruhi, apabila salah satu sub kerangka dirugikan maka akan mempengaruhi sub kerangka yang lain. Kerangka tersebut dapat berjalan dengan baik jika orang-orang yang ada di dalamnya berkewajiban untuk mengendalikannya, yang mengandung makna bahwa selama individu atau orang-orang tersebut benar-benar menyukai dan menjalankan tugasnya dengan baik, maka pergaulan akan berjalan dengan baik.

Dunia bisnis yang tidak dapat disangkal serius, organisasi diperlukan untuk meningkatkan setiap aset yang dapat diakses. Aset yang dimiliki, baik modal, mesin, kantor kerja, bahan mentah maupun manusia yang sebenarnya. Para peneliti yang menganggap unsur-unsur penciptaan ini sebagai hal yang penting. Lagi pula, tidak sedikit pelaku bisnis yang hanya mempertimbangkan faktor penciptaan modal yang signifikan. Meskipun aset ini signifikan bagi asosiasi, faktor yang menunjukkan keunggulan potensi organisasi dibidang SDM (Siagian, 2018).

SDM (pekerja) adalah komponen penting dalam memutuskan apakah suatu asosiasi itu sehat. Peningkatan SDM yang tertata dan berwawasan merupakan kebutuhan yang mutlak, terutama bagi nasib paguyuban. Dalam kondisi ekologis ini, para eksekutif diperlukan untuk mendorong pendekatan yang lebih baik untuk menjaga agar pekerja tetap memiliki kegunaan yang tinggi dan menumbuhkan potensi mereka untuk memberikan masukan tingkat atas kepada asosiasi. Masalah SDM yang sebenarnya hanya masalah internal sebuah organisasi memang memiliki keterkaitan yang erat dengan wilayah yang lebih luas sebagai bantuan publik seperti yang diperkirakan oleh pekerja eksekusi (Ekhsan, 2022).

Bahwa orang-oranglah yang merupakan salah satu komponen fundamental yang berada di ujung tombak. Dalam memberdayakan pembentukan pencapaian tujuan organisasi yang seharusnya telah dilisensikan. Tanpa campur tangan manusia, betapapun luar biasanya dan luar biasa kemajuan inovatif yang kini berkembang pesat. Tidak akan mendapatkan hasil atau hasil terbesar.

Berkenaan dengan apa yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan maka umur suatu organisasi memiliki rentang waktu yang luas. Untuk menghindari kebangkrutan, perusahaan tidak menambahkan tambahan pada perwakilan di dalamnya. Pengurus yang memiliki kelemahan sehingga pekerja memiliki pemikiran akan adanya kekurangan tersebut. Setiap organisasi mengantisipasi eksekusi perwakilan yang tinggi. Hal ini harus diimbangi dengan kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan, kerja keras pekerja, partisipasi antar perwakilan, serta kerangka administrasi yang layak. Masing-masing perwakilan yang telah bekerja sesuai kapasitas, inovasi, informasi, tenaga dan waktunya. Kemudian lagi mereka mengantisipasi hadiah tertentu.

Organisasi mencari dan mendukung perwakilan dengan energi tinggi untuk membuat dan mempertahankan SDM yang tak tertandingi dan kejam. Memberikan inspirasi kepada pekerja adalah lengkap untuk kemajuan dan tujuan kemakmuran organisasi. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, perwakilan akan bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, dengan rendahnya inspirasi kerja, perwakilan tidak memiliki semangat untuk bekerja, menyerah secara efektif, dan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efek samping yang sering terjadi adalah pekerja tertentu, meskipun mereka sangat energik, tidak memiliki kemampuan atau kemampuan vital untuk melakukan kewajibannya dengan baik (Suparman et al., 2019).

Untuk membuat elit, penting untuk meningkatkan pekerjaan yang ideal dan memiliki opsi untuk menggunakan kemampuan SDM yang diklaim oleh perwakilan untuk membuat tujuan hierarkis, dengan tujuan bahwa mereka akan membuat komitmen positif terhadap pergantian peristiwa yang berwibawa. SDM berperan dalam menangani dan menggunakan aset dan material sehingga menjadi barang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan eksekusi, penting untuk fokus agar SDM dapat bekerja secara produktif dan menunjukkan eksekusi yang dapat menambah efisiensi, yang merupakan masalah krusial dari berbagai ide administrasi dan otoritas (Syafitri & Wasiman, 2020).

Kinerja mengacu pada pelaksanaan pekerjaan atau evaluasi kerja pekerja yang diperkirakan tergantung pada pedoman atau standar yang telah ditetapkan oleh asosiasi. Dewan untuk mencapai eksekusi representatif yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan eksekusi otoritatif umum. Motivasi dapat dimanfaatkan untuk membangunkan pekerja, menumbuhkan dorongan, rasa kewajiban dengan tujuan agar mereka terdorong untuk meningkatkan pameran mereka. Kapasitas individu akan mengambil bagian dalam memutuskan perilaku dan hasil. Iklim yang bermasalah, tidak adanya pertimbangan dari atasan, tidak adanya hibah pelaksanaan pekerjaan, atau tidak adanya korespondensi yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja. Sehingga dalam organisasi harus ada administrasi peningkatan tenaga kerja sebagai pionir yang dapat menangani pergaulan dengan baik.

Mengapa pencipta mengatakan bahwa motivasi tidak kalah pentingnya adalah susunan pedoman atau bantalan bagi setiap pekerjaan penghibur atau juga disebut orang. Inspirasi tersebut dapat mendorong dan membangun jiwa kerja masing-masing untuk mewujudkan kerinduan atau keinginan yang telah menjadi tujuan yang ingin dicapai. Dan selanjutnya menyebabkan buruh tidak merasa senang dengan apa yang telah diperoleh dan terus membangkitkan diri untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak. Pencipta menerima bahwa naluri manusia selamanya tidak puas dengan apa yang telah dicapai. Kemudian, pada saat itu orang akan terus mendorong diri mereka sendiri untuk mendapatkan hasil yang sangat ideal menurut diri mereka sendiri maupun orang lain (Munardi et al., 2021).

Motivasi yang besar akan menguntungkan organisasi, karena dengan inspirasi kerja yang tinggi pencapaian tujuan organisasi akan diakui secara tepat sesuai bentuknya (Suparman, A dan Arifin, 2019). Kemudian, pada saat itu si penanya memutuskan apakah itu bagus calon untuk bergabung dengan organisasi. Dengan memahami inspirasi apa yang Anda butuhkan untuk mendapatkan posisi tersebut.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,p.140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Danang (2017, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Seiring berjalannya waktu dan perubahan terlihat dari karyawan dalam pekerjaan mereka, motivasi pekerja dapat berkurang. Isu-isu yang berbeda dapat muncul, terlepas dari apakah kompensasi yang diberikan tidak sama, isu-isu di masing-masing kelompok kerja tidak beralasan dan menyebabkan hal-hal seperti ini, khususnya tidak adanya pekerjaan karyawan yang layak. Ketika motivasi pekerja mulai berkurang, jelas hal itu juga akan berdampak buruk pada hasil kerja yang representatif. Kehadiran motivasi yang solid dapat memberikan tenaga penggerak yang juga kokoh untuk meningkatkan sifat penyajiannya.

Perubahan yang terjadi di bidang SDM diikuti oleh perubahan kapabilitas dan kapasitas seseorang yang fokus pada Human Asset Board. Peningkatan keterampilan yang lebih luas dari ahli SDM menjamin bahwa Aset Manusia Para eksekutif mengambil bagian penting dalam pencapaian asosiasi. Keterampilan saat ini sudah menjadi bagian dari kemajuan bahasa papan. Prinsip-prinsip pernyataan kemampuan atau pekerjaan telah di buat untuk sebagian besar situasi sebagai alasan untuk memutuskan kemampuan persiapan dan kemampuan. Keterampilan memberikan gambaran norma-norma dan informasi dasar pelaksanaan yang dibutuhkan secara efektif melaksanakan tugas ataupun berdiri teguh dalam sebuah situasi. Strategi yang digunakan untuk membedakan kemampuan untuk membantu kapasitas difokuskan pada hasil sosial.

Kinerja karyawan secara tegas dikaitkan dengan cara mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, tempat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Perwakilan akan bekerja dengan baik atau tidak dengan mengandalkan inspirasi, pemenuhan pekerjaan, perasaan cemas, keadaan bekerja, beban umum dan perubahan yang terjadi yang memengaruhi pelaksanaan pekerja.

Kinerja karyawan yang lebih baik akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk memiliki pilihan untuk bertahan dalam iklim bisnis yang lemah. Upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja merupakan tantangan administrasi yang paling nyata karena pencapaian dalam mencapai tujuan dan daya tahan organisasi bergantung pada sifat presentasi SDM di dalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh presentasi individu perwakilan, setiap organisasi akan secara konsisten berusaha untuk mendapatkan penampilan terbaik dari pekerja, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Bersama-sama agar eksekusi perwakilan tetap lebih baik dari yang diharapkan, organisasi harus memberikan penghargaan kepada pekerja yang presentasinya luar biasa. Baik itu berupa penghargaan tambahan atau juga memberikan dukungan prestasi bahwa perwakilan tersebut memiliki model atau contoh kinerja yang baik dan juga dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, 2017 kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan diperhatikan oleh individu. Peningkatan kinerja pekerja yang tinggi sangat penting dalam sebuah asosiasi, karena dengan eksekusi yang representative Kegunaan yang tinggi sebenarnya ingin membangun efisiensi yang representatif dengan kegunaan yang diperluas, tujuan dari asosiasi akan tercapai

tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, suatu asosiasi terus berupaya untuk meningkatkan pameran perwakilannya, dengan tujuan agar tujuan asosiasi dapat segera tercapai.

Estimasi sifat SDM juga dapat disurvei pada pameran pekerja yang bersangkutan. Bahwa pekerja dapat melakukan kewajiban atau pekerjaannya dalam porsi yang telah dikuasai oleh perkumpulan yang bersangkutan. Bisa juga dibayangkan jika perwakilan dapat melampaui atau melampaui kewajiban yang telah diberikan. Kemudian, pada saat itu pameran perwakilan dicirikan menjadi pelaksanaan pekerja yang berkualitas ataupun sebagai aset manusia yang unggul.

Adapun hal-hal yang terlibat dalam pembentukan pameran perwakilan, misalnya, inspirasi, kemajuan, tempat dan udara kerja, kerangka penghargaan, pemenuhan, perilaku, dan gaya inisiatif (Setyawan, 2018). Sebuah organisasi SDM atau pekerja bisa menjadi bagian dari pencapaian asosiasi. Dalam hal suatu asosiasi memiliki perwakilan dengan hasil kerja atau pelaksanaan yang ideal, asosiasi tersebut mutlak dapat memperoleh prestasi yang wajar. Jadi inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja sangat menarik pada pameran pekerja di organisasi khusus mereka. Dengan asumsi tidak ada salah satu komponen yang dikatakan penciptanya, pameran seorang wakil akan berada dalam situasi di bawah normalisasi normal pekerja dan menimbulkan nama buruk bagi sebuah organisasi karena tidak sepenuhnya memberikan presentasinya.

Permasalahan motivasi dikarenakan masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor

dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya

Permasalahan Kompetensi dikarenakan kurang tepatnya kemampuan kerja karyawan pada pekerjaannya, kurangnya keterampilan karyawan, perilaku karyawan pada saat bekerja dan penampilan karyawan saat bekerja. Permasalahan Lingkungan kerja yang terjadi pada PT Sindo Megah Lestari kurangnya pencahayaan pada lingkungan kerja, kurangnya suhu udara dalam lingkungan kerja, lalu suara pada mesin yang bising mengganggu pendengaran, warna pada dinding dapat mempengaruhi keadaan karyawan.

Eksplorasi menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara penelitian yang berbeda mengungkapkan bahwa inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja memiliki dampak positif. PT Sindo Megah Lestari adalah organisasi modern dalam menciptakan barang. Meskipun demikian, dengan tujuan akhir untuk membuat pekerja eksekusi PT Sindo Megah Lestari tampaknya masih banyak hambatan yang terlihat dalam mencapai tujuan yang berwujud. Kondisi yang belum ideal terkadang sering terjadi di PT Sindo Megah Lestari Sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya pelaksanaan kinerja karena rendahnya inspirasi pekerja dalam mengelola pekerjaan dan tempat kerja yang kurang sehingga pekerjaan perwakilan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal dan terlambat. judul

penelitian **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Megah Lestari”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun beberapa permasalahan yang sudah diidentifikasi, yaitu :

1. Kurangnya motivasi menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Kompetensi yang kurang tepat sasaran menyebabkan tidak maksimalnya performa karyawan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang termuat dalam latar belakang serta identifikasi permasalahan yang ditemukan, maka adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sindo Megah Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?
4. Apakah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dilaksanakan guna memahami:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.
4. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yakni meliputi :

- 1 Pengembangan teori terhadap pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

- 2 Pengembangan konsep terhadap pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

1.6.2 Manfaat Praktisis

Manfaat praktisi dari proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini semoga dipertimbangkan menjadi saran/masukan yang dapat memberikan faedah untuk PT Sindo Megah Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 2 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai motivasi, kompetensi, dan lingkungan kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari.

- 3 Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sumber pustaka bagi mahasiswa yang lainnya dalam melaksanakan penelitian dengan teori yang sama.