

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang sangat ketat saat ini mendorong setiap perusahaan melakukan upaya mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah pelanggan. Bagi perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai peralatan penting dalam menunjang kehidupan manusia telah menghadapi banyak pesaing pada produk yang sejenis. Banyak perusahaan tidak mampu bertahan menghadapi produsen-produsen baru sampai akhirnya menutup operasional perusahaan. Berbagai faktor dapat menyebabkan perusahaan menyerah dalam persaingan dalam waktu yang lebih lama, salah satunya merupakan ketidakmampuan menggali kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan akan mencapai tujuannya apabila didukung oleh kemampuan mumpuni yang menghasilkan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Teknologi telah mampu mengurangi tenaga kerja pada suatu proses, namun sumber daya manusia merupakan penggerak utama proses di dalam siklus produksi. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai kinerja positif. Meningkatkan motivasi dengan memberikan hak dan kewajiban karyawan serta menjaga lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi salah satu upaya yang efektif untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diharapkan.

Perusahaan harus mampu menggali kemampuan karyawan dalam bekerja agar melakukan pekerjaan yang terbaik berdasarkan *skill* yang dimilikinya merupakan sebuah keuntungan bagi perusahaan demi tercapainya tujuan. Pencapaian tujuan yang besar butuh upaya yang besar pula, begitu juga dalam memotivasi karyawan di suatu perusahaan. Banyak perusahaan tidak menyadari menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan akibat kebijakan yang dibuat oleh perusahaan serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan.

Kinerja karyawan dapat menurun baik perlahan ataupun drastis dalam suatu periode kerjanya. Beberapa hal yang sangat berakibat fatal terhadap menurunnya kinerja karyawan antara lain rendahnya motivasi, lingkungan kerja yang tidak baik dan membosankan, hubungan dengan rekan kerja yang buruk, hubungan dengan atasan yang kurang baik serta upah (*financial*) yang dirasa tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan ataupun dianggap tidak senilai dengan tenaga yang dikeluarkan pada saat bekerja.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Triatna (2015: 84) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses dengan dilandasi oleh suatu dorongan dalam diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu. Besarnya motivasi karyawan dapat menguntungkan perusahaan karena tingginya dorongan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya motivasi yang rendah untuk bekerja dapat merugikan perusahaan baik kerugian besar maupun kecil.

Perusahaan yang tidak mampu melihat keadaan motivasi yang rendah akan menurunkan dorongan dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Ketika motivasi atau dorongan itu menurun, secara perlahan karyawan yang bersangkutan akan menghasilkan kinerja yang rendah ditandai oleh tindakan yang kurang baik atau indisipliner terhadap perusahaan, sering mangkir bekerja, menghabiskan banyak waktu di toilet secara berulang-ulang serta target individu yang tidak terpenuhi yang mengakibatkan gangguan pada proses produksi perusahaan.

Motivasi harus menjadi salah satu perhatian utama oleh manajemen perusahaan karena sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok yang pada akhirnya dapat menguntungkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja karena adanya proses yang terjadi serta diukur dalam satu periode tertentu yang memenuhi kesepakatan ataupun ketentuan yang sebelumnya sudah ditetapkan (Edison, 2017: 188). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang sedang memiliki motivasi yang baik pula.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi. Menurut Sidanti (2015:44) lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi material dan psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat bersifat baik ataupun buruk yang mengganggu kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi atau keadaan kerja yang mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak terjaga dan terawat dengan baik dapat mengakibatkan kejenuhan bekerja pekerjanya, ketidaknyamanan dalam melakukan proses, serta tekanan yang tinggi akibat buruknya lingkungan kerja. Akibatnya dapat membuat karyawan tidak betah dalam melakukan pekerjaannya yang bisa mengarah pada tindakan mengundurkan diri karyawan berpengalaman dan terbaik dari perusahaan yang sangat merugikan, target individu tidak tercapai dan pemenuhan permintaan pelanggan bagi perusahaan manufaktur atau jasa menjadi tidak terpenuhi sebagaimana mestinya.

Membuktikan hubungan yang menjadi sebab akibat antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti telah dijelaskan diatas, peneliti melakukan penelitian di PT Volex Indonesia Kota Batam. Penelitian ini akan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suwandi (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung “. Penelitian tersebut telah membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

PT Volex Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada produksi perakitan kabel listrik dan elektronik. Perusahaan ini berpusat di Inggris Raya dan untuk regional Asia berada di Negara Singapura dengan nama perusahaan Volex Asia PTE LTD. PT Volex Indonesia berlokasi di Jalan Ir. Sutami Kawasan Industri Sekupang, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Kabel yang dirakit merupakan kabel-kabel elektronik baik yang telah siap pakai maupun

untuk komponen kabel elektronik yang harus di rakit ulang. Beberapa perusahaan lokal (Batam) merupakan *customer* perusahaan ini, seperti PT Philips, PT Nok, PT Grace, PT Patlite dan PT Epson di kawasan industri Muka Kuning. Selain di kirim kepada perusahaan lokal, produk PT Volex secara luas juga di kirim ke beberapa Negara seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Tiongkok, Philipina, dan Vietnam serta beberapa Negara Eropa dan Amerika latin.

Perusahaan ini memiliki 520 orang karyawan terdiri dari berbagai jenjang pendidikan. Terdapat 2 orang karyawan lulusan SD, 7 orang SMP , 441 pekerja tamatan SMA, 31 orang merupakan tamatan D3 serta 39 orang lainnya lulusan S1. Jumlah ini merupakan karyawan yang masih terikat kontrak kerja per 30 September 2019. Data-data ini telah diperoleh dari perusahaan PT Volex Indonesia yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Observasi langsung yang dilakukan peneliti, karyawan menyatakan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya motivasi dalam bekerja serta keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Rendahnya motivasi ini akibat tidak adanya jenjang karir baik bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Hubungan dengan atasan yang berpusat pada produktivitas hasil membuat karyawan merasa jenuh dan bosan dalam bekerja sementara pencapaian tujuan pribadi seperti promosi jabatan sangat sulit ditawarkan perusahaan. Keadaan area kerja yang panas dan sempit juga dianggap mempengaruhi kinerja karyawan karena tidak nyaman dalam melakukan proses produksi. Keadaan tersebut berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan pada perusahaan ini

menjadi tinggi setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan lewat tabel absensi karyawan PT Volex Indonesia berikut ini :

**Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan PT Volex Indonesia Kota Batam
Periode April - September 2019**

Bulan	JHK (Hari)	JP (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
April (P1)	22	467	43	2,02
Mei (P2)	23	485	49	2,32
Juni (P3)	20	487	93	3,81
Juli (P4)	23	489	94	4,42
Agustus (P5)	22	500	83	3,65
September (P6)	21	520	92	3,71

Sumber Data : PT Volex Indonesia (September, 2019)

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Volex Indonesia bergerak fluktuatif namun relatif tinggi bagi perusahaan. Tingkat persentase absensi karyawan dihitung menggunakan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP (Jumlah Pekerja)} \times \text{JHK (Jumlah Hari Kerja)}} \times 100 \%$$
Dapat dijelaskan bahwa pada bulan April tingkat absensi karyawan adalah sebesar 2,02 persen dan pada bulan berikutnya di bulan Mei terjadi peningkatan sebesar 0,30 persen.

Pada bulan Juni tingkat ketidakhadiran karyawan telah meningkat drastis menjadi 3,81 persen atau sebanyak 93 orang karyawan tidak hadir pada bulan itu. Bulan berikutnya di bulan Juli meningkat lagi ke angka 4,42 persen dari total 489 orang karyawan yang ada. Meskipun turun menjadi 3,65 persen pada bulan Agustus, pada bulan September kemangkiran karyawan dilihat dari persentasenya meningkat lagi ke angka 3,71 persen atau meningkat sebesar 0,05 persen dari

bulan Agustus. Tingkat absensi ini telah jauh melampaui target perusahaan yang mengharapkan nol persen ketidakhadiran karyawan.

Tingkat absensi (ketidakhadiran) yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok kerja pada PT Volex Indonesia. Menurunnya kinerja karyawan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yang mengharapkan pendapatan dari penjualan produk yang dihasilkan, menurunnya laba perusahaan serta terhambatnya pengiriman produk ke *customer*.

Kinerja karyawan yang rendah menjadi permasalahan yang besar bagi perusahaan dan untuk mencapai target yang diharapkan sudah seharusnya perusahaan memotivasi karyawannya untuk lebih giat dan rajin bekerja, terlibat aktif merawat lingkungan kerja perusahaan supaya setiap karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang positif untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, penulis kemudian tertarik melakukan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan antara “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, masalah pada penelitian ini kemudian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT Volex Indonesia menurun akibat tingkat absensi yang tinggi.
2. Motivasi kerja karyawan PT Volex Indonesia relatif rendah.
3. Keadaan lingkungan kerja PT Volex Indonesia yang tidak nyaman bagi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, Peneliti membatasi masalah penelitian ini dengan fokus pada judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam**” dengan tujuan menghindari pembahasan yang terlalu luas. Penelitian ini juga tidak membahas perbedaan pada masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja eksternal secara luas serta pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini dikutip berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas. Berikut ini adalah rumusan yang menjadi pokok-pokok permasalahan pada penelitian ini :

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex Indonesia.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex Indonesia.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis seperti uraian berikut ini :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan memberi informasi atau bahan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex Indonesia.

1.2 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan sebagai bahan kajian dan referensi bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam pada penelitian sejenis.

1.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian dari ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bacaan bagi peneliti lain yang juga melakukan penelitian dengan topik atau judul sejenis.

2. Manfaat Teoritis

2.1 Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi ataupun referensi yang baik bagi dunia pendidikan serta dapat menjadi pengetahuan bagi peneliti pada penelitian selanjutnya.

2.2 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dalam mengembangkan wawasan dan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Bagi Instansi Terkait

Bagi instansi terkait diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.