

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan yang mempunyai kehandalan menjadi sumber yang dibutuhkan dimasa kini. Tiap perusahaan selalu berharap karyawannya yang sanggup berkerja seefektif dan seefisien mungkin sebab tujuannya sebuah perusahaan bisa tercapai. Karyawan menjadi faktor yang cukup terpusat bagi perusahaan. Sebuah perusahaan didirikan berdasar beragam visi demi kepentingan bersama dan didalam melaksanakan misinya di kelola dan di urus oleh karyawan. Jadi, karyawan menjadi faktor paling strategis didalam seluruh kegiatannya pada suatu perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi faktor yang menggerakkan dan yang menentukan jalannya sebuah organisasi didalam meraih keberhasilannya ataupun tujuannya.

Menurut (Tangkawarouw et al., 2019) Karyawan yang baik tentunya bisa membantu perusahaan didalam mencapai tujuannya yang sudah di rencanakan, makanya perusahaan perlu memberikan arahan yang jelas pada karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya mencakup fasilitasnya yang bisa membantu karyawannya didalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas karyawan didalam perusahaan begitu penting, sebab didalam mencapai tujuannya seperti memaksimalkan penjualannya serta memperluas wilayah bisa di lakukan oleh karyawannya.

Kinerja Karyawan menjadi hasil dari pikiran dan tenaganya seorang karyawan atas pekerjaannya yang di lakukannya, bisa berwujud, di lihat, di hitung

jumlahnya, namun didalam banyak hal hasilnya yang merupakan hasil dari pikiran serta tenaga tidak bisa di hitung dan di lihat, seperti ide didalam memecahkan permasalahan, inovasinya baru sebuah produk, bisa juga digunakan didalam menenrukan atas prosedural bekerja yang lebih efisien (Nuraldy, 2020). Sebuah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Motivasi yakni sebuah kemauan yang muncul didalam dirinya seseorang sebab diinspirasi, disemangati, dan didorong didalam melangsungkan aktivitasnya dengan hati yang ikhlas, perasaan senang, serta penuh kesungguhan hingga hasilnya bisa mendapatkan sesuatu yang terbaik dan berkualitas (Farisi et al., 2020).

Sebuah perusahaannya didalam memaksimalkan kinerja karyawannya memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yakni sebuah hal yang tersedia disekitaran karyawannya yang sanggup memerikan rasa nyaman ataupun sebaliknya. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika membawa dampak yang positif serta rasa kenyamanan pada karyawan (Zayd & Habiburahman, 2022). Tujuan yang di lakukan perusahaan di Batam PT Citra Tubindo Tbk ini mendalami usahanya di bidang perdagangan dan industri, penyediaan jasanya di bidang minyak & gas bumi serta pertambangan. Didalam meraih tujuannya, perusahaan terus melangsungkan usahanya misalnya dengan memerikan pelayanan, melakukan perbaikan pada peralatan dan perlengkapan didalam mendukung industrinya. PT Citra Tubindo Tbk mempekerjakan 100 karyawan yang bekerja di bidangnya. Berikut jumlah karyawannya PT Citra Tubindo Tbk.

**Tabel 1.1** Data Jumlah Karyawan PT Citra Tubindo Tbk

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
Direktur Utama	1
Direktur Operasi	1
Manajer Sumber Daya Manusia	1
Manajer Pemeliharaan & Layanan Teknis	4
Manajer Industri	3
Manajer QHSE	3
Manajer Laboratorium Metalurgi & CDEC	4
Manajer Rantai Pasokan	3
Manajer Pipa Jalur	5
Manajer Produksi	5
Manajer VPA	4
Manajer HSE	12
NDT Specialis	4
Manajer QA	1
Manajer Stok & Layanan	4
Manajer Logistik	6
Manajer <i>Heat Treatmeant</i>	5
Manajer <i>Pipe &amp; Offline</i>	4
Manajer <i>Coupling</i>	1
Manajer <i>Accessories</i>	2
Manajer <i>Threading &amp; Methead</i>	2
Admin Produksi & Supervisor	4
<i>Asisten Engineer</i>	2
<i>Engineer</i>	1
Teknisi	18
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Sumber : HRD PT Citra Tubindo Tbk, 2022

Dari sejumlah defenisi motivasi dan lingkungan kerja dari para ahli terdapat permasalahan motivasi dan lingkungan kerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk yaitu naiknya beban kerja yang melampaui waktu yang tersedia serta sistem pendukungnya yang terbatas, kurangnya kewenangan didalam menentukan keputusan sedangkan tanggungjawab yang harus di pikul begitu besar, imbalannya yang kurang memadai ataupun tidak sepadan dengan beban kerjanya yang di berikan, mendelegasikan pekerjaan yang tidak adil serta fleksibel hingga

menyebabkan isolasi sosial diantara karyawan, dan terjadinya diskriminasi yang dilihat dari caranya didalam menilai tiap karyawannya yang tidak berdasar pada kompetensinya, melainkan penilaian subjektif dari atasannya. Permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan, yaitu atasan yang tidak kompeten dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan menurunkan produktivitas akibatnya lingkungan kinerja menjadi tidak kondusif, mendapat penilaian kinerja yang buruk dan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan posisinya yang di lamar. Berikut di lampirkan jufa tabel kinerja karyawannya pada PT Citra Tubindo Tbk.

**Tabel 1.2** Data Kinerja Karyawan PT Citra Tubindo Tbk 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Tercapai	Tidak Tercapai	Presentasi Tercapai (%)
1.	Patuh	73	57	53
2.	Insiatif	78	52	60
3.	Kualitas Bekerja	80	50	64
4.	Ketrampilan Teknis	82	48	67
5.	Kerjasama	71	59	50
6.	Hubungan Bekerja	74	56	54
7.	Tepat Waktu	70	60	49
8.	Motivasi	72	58	51
9.	Tanggungjawab	76	54	57
10.	Integritas	75	55	56
		<b>Rata-Rata</b>		56

**Sumber :** HRD PT Citra Tubindo Tbk, 2021-2022

Dari keseluruhan aspek menunjukkan dari 53% diperoleh aspek kepatuhan, 60% diperoleh aspek insiatif, 64% diperoleh aspek kualitas kerja, 67% diperoleh aspek keterampilan teknis, 50% diperoleh aspek kerja sama, 54% diperoleh aspek hubungan kerja, 49% diperoleh aspek ketepatan waktu, 51% diperoleh aspek motivasi kerja, 57% diperoleh aspek tanggung jawab, dan 56% diperoleh aspek integritas. dengan rata-ratanya 56%, terlihat motivasi kerja terendah dengan 51% dengan di katakan didalam mencapai kinerjanya dinyatakan belum terpenuhi dengan baik. Berdasar permasalahan diatas, penelitiya terdorong mengambil judul penelitiannya terkait **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sejumlah permasalahan yang sudah dijabarkan, berikut diidentifikasi permasalahan nya yakni:

1. Sulitnya beban kerja yang melampaui kemampuan waktu yang ada serta sistemnya yang terbatas.
2. Minimnya kewenangan didalam menentukan keputusan sedangkan tanggungjawab yang perlu di pikul begitu besar.
3. Pendelegasian kerja yang tak adil serta fleksibel hingga menyebabkan isolasi sosial diantara karyawan.
4. Atasan yang tidak kompeten dapat menyebabkan kinerja yang buruk,menurunkan produktivitas akibatnya lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

5. Data kinerja karyawan yang dicapai belum maksimal.
6. Pekerjaan yang tak sesuai dengan posisi yang dilamar.

### **1.3. Batasan Masalah**

Adanya sejumlah pembatasan didalam permasalahan ini yang di sampaikan yakni:

1. Fokus variabelnya yang digunakan yakni motivasi dan lingkungan kerja.
2. Populasinya yang digunakan yakni karyawan PT Citra Tubindo Tbk sebanyak 100 karyawan.
3. Periode penelitiannya ini berlangsung dari bulan April - September 2022.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sejalan dengan permasalahannya yang telah di identifikasikan dan di batasi, sejumlah rumusan permasalahan didalam penelitiannya yakni :

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuannya dari penelitian yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritisnya, supaya bisa di gunakan dan di pakai sebagai sumber masukan serta sesuatu hal yang membantu perusahaan didalam mempertimbangkan keputusannya, hingga perusahaannya lebih memerhatikan motivasi pada karyawannya didalam perusahaan serta mempertahankan lingkungan kerjanya supaya kinerja karyawannya terus meningkat.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitiannya ini dapat di jadikan acuan serta panduannya didalam mencapai tujuannya bersama serta berguna:

1. Bagi Perusahaan

PT Citra Tubindo Tbk bisa lebih mudah melakukan pengevaluasian dan perbaikan atas produktivitas karyawannya yang prioritasnya terletak pada

motivasi dan lingkungan kerja didalam menjaga dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Bisa di gunakan dan di jadikan bahan referensial didalam penelitiannya yang berikutnya, khususnya terkait judul yang di telaah didalam penelitiannya ini.

3. Bagi peneliti

Didalam memperluas wawasannya terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Menyediakan penggambaran dan informasinya yang lebih luas terkait variabel yang berkaitan didalam penelitiannya ini.