

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional, maka sumber daya manusia dipandang sebagai asset yang harus dijaga. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, oleh karena itu perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja kerja karyawan yang berkompeten. Perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan sangat berpengaruh dan mencerminkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2011 : 4). Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-

faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal karyawan, faktor internal karyawan adalah faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, sedangkan faktor eksternal karyawan adalah faktor yang berasal dari lingkungan sekitar seseorang.

Salah satu faktor internal karyawan yang diperoleh tersebut adalah motivasi, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2012 : 191). Dalam meningkatkan motivasi kerja, pemimpin sebuah organisasi perusahaan atau instansi harus mampu melakukan fungsi penggerakan (*actuating*) terhadap bawahan dengan baik agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan perusahaan dapat melakukan fungsi penggerakan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi dengan baik pula. Motivasi bisa di ibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan, karena motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang baik dan tepat akan memberikan dampak positif yaitu, karyawan akan merasa puas dengan kinerja dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan atau instansi dimana ia bekerja.

Selain faktor internal, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor eksternal salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan (Sunyoto, 2012 : 43).

Lingkungan kerja yang tidak memadai akan berpengaruh besar kepada menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Dengan cara mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia memiliki karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan yang lainnya, masih banyak unsur yang terdapat dalam fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Tujuan utama dari desain lingkungan kerja adalah mendesain lingkungan kerja yang produktif, kondusif, nyaman dan menggairahkan, sehingga menjadi semangat dalam bekerja yang selanjutnya akan memberikan kepuasan terhadap kinerjanya sendiri bagi karyawan. Penelitian yang tertera ini pernah dilakukan oleh Korompis pada tahun 2014 di sekolah yayasan pendidikan katolik kota Tomohon, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Jenis lingkungan kerja pada perusahaan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (alat kerja, kursi, meja), kemudian lingkungan pelantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2011 : 26). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Korompis, 2014 : 526).

Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil kinerja kurang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang baik keduanya dapat menjadi salah satu sumber kinerja karyawan yang baik bagi para karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat mencerminkan sikap mental dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari sikap positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

PT Batamas Indah Permai adalah salah satu perusahaan *developer* yang berkembang di Batam, berlokasi di Komplek Pertokoan Sagulung Mas Indah Blok D no 06, yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen dalam melaksanakan kegiatan suatu perusahaan. Berdasarkan observasi awal diketahui permasalahan di perusahaan terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, faktanya masih ada karyawan yang merokok di ruang kerja saat sedang bekerja dan pada akhirnya mengganggu pekerjaan karyawan lain. Terkadang ada karyawan yang tidak memakai pakaian dinas harian yang sudah disesuaikan, masih kurangnya pengawasan dari setiap pelaksanaan lapangan kepada karyawan lapangannya, kurangnya koordinasi kerja harian, dan kurangnya evaluasi dalam bekerja sehingga tidak semua keluhan dan pengaduan segera di tindak lanjuti.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Di samping permasalahan di atas, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya karyawan

masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, masih ada karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering kali pekerjaan dikerjakan ulang karena terdapat beberapa kesalahan, dan karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan sering kali menunda pekerjaan, karyawan yang sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai dan hasilnya tidak maksimal, masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.

Tabel 1.1 Persentase Absensi Karyawan PT Batamas Indah Permai Tahun 2016- 2017

No	Tahun	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Presntase
1	2016	Oktober	12	11.88%
2	2016	November	15	14.85%
3	2016	Desember	20	19.80%
4	2017	Januari	29	28.71%
5	2017	Februari	30	29.70%
6	2017	Maret	38	37.62%

Sumber: Data HRD PT Batamas Indah Permai, 2016-2017

PT Batamas Indah Permai memiliki jumlah karyawan sebanyak 101 orang dengan rincian jumlah karyawan dan persentase keterlambatan yang menjadi salah satu permasalahan di setiap perusahaan dan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak akan berkembang dan akan sulit bersaing di era persaingan global. PT Batamas Indah Permai merupakan perusahaan yang mempunyai tuntutan kedepan

untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus mempertahankan produksi dan sangat membutuhkan karyawan yang kompeten sesuai dengan bidangnya untuk kinerja yang lebih baik.

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Batamas Indah Permai Dalam Tahun 2016-2017

No	Tahun	Bulan	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan
1	2016	Oktober	12	15
2	2016	November	15	16
3	2016	Desember	20	26
4	2017	Januari	29	28
5	2017	Februari	30	14
6	2017	Maret	38	13

Sumber : Data Penjualan PT Batamas Indah Permai, 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai belum sesuai harapan terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan Oktober 2016 sampai maret 2017, kinerja karyawan masih terlihat belum optimal untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan januari 2017 dimana target 30 pencapaiannya 28 rumah saja yang terjual dikarenakan dibantu dengan promo awal bulan dengan diskon hingga 35% sedangkan pencapaian terendah terjadi pada bulan maret 2017 dimana target 28 rumah pencapaiannya hanya 14 rumah yang terjual dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 14 rumah. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan terutama untuk mencapai tujuan dari perusahaan

PT Batamas Indah Permai dalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi upaya tersebut

harus sejalan lingkungan kerja dan motivasi dari setiap karyawan dan akan memberikan hasil yang efektif dalam organisasi. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu instansi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan didukung oleh kapasitas instansi yang memadai, maka tujuan instansi akan terwujud. Hal ini mencerminkan betapa besar pengaruh lingkungan kerja perusahaan seperti, keamanan saat bekerja, hubungan antar karyawan, dan kelancaran komunikasi, itu semua sangat berpengaruh agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang telah didapat, terdapat permasalahan pada lingkungan kerja di PT Batamas Indah Permai seperti, kurangnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasannya. Seperti pemimpin tidak pernah mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi oleh karyawannya baik secara pribadi maupun pekerjaan, kurangnya kepedulian sesama karyawan ini terbukti dengan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak ada informasi yang disampaikan, jika rekannya tidak mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan dan karyawan kurang merasakan komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

Faktor lain yakni motivasi kerja, motivasi dapat membantu kinerja karyawan, motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan adanya motivasi dari karyawan akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja

yang tinggi. Misalnya motivasi berprestasi, yang suka akan tantangan, kemajuan dan perkembangan, setiap karyawan seharusnya mempunyai motivasi seperti itu, tetapi berdasarkan hasil observasi dan informasi yang telah didapat, terdapat permasalahan pada motivasi karyawan di PT Batamas Indah Permai, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, misalnya gaji untuk golongan tertentu dirasakan masih kurang seiring dengan meningkatnya biaya hidup di kota besar seperti Batam, belum lagi adanya potongan-potongan seperti BPJS kesehatan dan tunjangan hari tua yang semuanya di ambil dari potongan gaji setiap bulannya. Kurangnya motivasi kerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja, hal tersebut bisa terlihat pada pemberian kompensasi berupa insentif berdasarkan kinerja. Apabila Lingkungannya kurang baik maka kinerja yang dihasilkannya pun kurang baik juga, tidak hanya lingkungan saja yang menjadi penentu kinerja baik, adapun motivasi karyawan yang mana mengakibatkan pula kinerja karyawan baik atau kurang baik. Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi organisasi maupun karyawannya sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di PT Batamas Indah Permai maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian adalah “ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATAMAS INDAH PERMAI”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung yang dilihat dari masih adanya karyawan yang merokok di ruang kerja saat sedang bekerja dan pada akhirnya mengganggu pekerjaan karyawan lain.
2. Kurangnya kepedulian sesama karyawan ini terbukti dengan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak adanya informasi yang disampaikan, jika rekannya tidak mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan.
3. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan yang dilihat dari kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja karyawan.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilihat dari hasil kerja yang tidak maksimal dan masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.
5. Kinerja karyawan belum optimal yang dilihat dari menurunnya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menyadari masih banyak informasi-informasi yang belum dipaparkan, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis membatasi ruang

lingkup penelitian hanya membahas tentang analisis lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan PT Batamas Indah Permai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, permasalahan yang diangkat dalam kaitannya dengan fakto-faktor yang mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam upaya meningkatkan pembelajaran dan dapat menambah pengetahuan di bidang maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yang dapat diambil dari penelitian tersebut oleh berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

2. Bagi Universitas Putra Batam

- a. Sebagai informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan kajian guna menambah ilmu khususnya bagi mahasiswa yang nantinya terjun sebagai ahli ekonomi.
- c. Sebagai referensi keperustakaan di Universitas Putera Batam.