

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain dari itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas tentunya akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang dibutuhkan agar tujuan perusahaan tercapai adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan hanya bekerja, tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja (Ulfa, Shinta, & Bilgah, 2018: 72).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Oleh karena itu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam

menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang. motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. (Widowati, 2016: 2)

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi

karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.(Farizki & Wahyuati, 2017: 3) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Motivasi sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun berkelompok. Disamping itu motivasi bermanfaat untuk menyemangati karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan motivasi kerja bagi setiap karyawan. Akan tetapi motivasi kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggungjawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah PT Nerindo Jaya yang didirikan pada tahun 2014 di kota Batam. PT Nerindo Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan beraneka macam bahan bangunan dan juga sebagai salah satu distributor yang bergerak di Kota Batam. Penelitian sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini di PT Nerindo Jaya karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) di tengah persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang perdagangan berbagai bahan bangunan.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar Masuk Perbulan PT Nerindo Jaya Tahun 2018**

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
Januari 2018	122	1	0	121
Febuari 2018	121	0	0	121
Maret 2018	121	0	1	120
April 2018	122	0	1	121
Mei 2018	123	2	0	121
Juni 2018	121	0	1	120
Juli 2018	122	2	0	120

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di PT Nerindo Jaya mengalami keluar masuk yang cukup tinggi. Dimana permasalahan ini juga sering terjadi kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan serta

kurangnya kepedulian pimpinan terhadap permasalahan lingkungan bawahan. Tidak konsistennya dalam menerapkan sebuah aturan juga di pengaruhi oleh seorang pimpinan yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan. Jika seorang pemimpin bisa membina hubungan yang baik antara semua anggota dan memberi motivasi yang baik maka rasa solidaritas anggotanya juka akan meningkat. Demikian juga dalam hal lingkungan kerja, jika sebuah organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mendorong organisasi tersebut mencapai tujuannya dengan baik. Dapat dilihat dari ruang kerja yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu. Begitu juga, fasilitas kantor yang kurang mendukung dan akhirnya menyebabkan lingkungan kerja karyawan kurang nyaman.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT Nerindo Jaya, Oleh karena itu penelitian ini penting untuk di lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nerindo Jaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.
2. Kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan serta kurangnya kepedulian pimpinan terhadap permasalahan lingkungan bawahan.

3. Tidak konsistennya dalam menerapkan sebuah aturan juga di pengaruhi oleh seorang pimpinan yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan.
4. Ruang kerja yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu.
5. Fasilitas kantor kurang mendukung yang menyebabkan lingkungan kerja karyawan kurang nyaman.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada waktu dan biaya. Sehingga penelitian ini hanya berfokus pada motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Nerindo Jaya dari level bagian operasional hingga kepala bagian.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nerindo Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nerindo Jaya?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nerindo Jaya , serta penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Secara Praktis**

Berikut adalah manfaat secara paraktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini yang dilakukan ini di harapkan dapat memberi sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Peneliti berharap dapat dijadikan rujukan, acuan, dan dokumen akademik berguna untuk dijadikan acuan dalam citivas akademik dan sumber referensi bagi penelitian-peneletian sebelumnya.