

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi pada sektor usaha masa kini berkembang dengan begitu pesat. Perusahaan harus bisa lebih unggul dari perusahaan lain dalam pengelolaan segala sumber daya yang dimiliki guna menghadapi persaingan. Sumber daya manusia dalam perusahaan berperan penting untuk pencapaian dari berbagai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah *asset* perusahaan yang wajib dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang ada mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

Motivasi kerja bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan dalam (Sahangggamu & Mandey, 2014) motivasi dikatakan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan gairah kerja dari seseorang agar bisa bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai sebuah kepuasan. Sedangkan menurut Terry dalam (Sedarmayanti, 2011:233) motivasi diberikan arti tindakan yang timbul sebagai efek dari kemauan yang muncul dari dalam diri seseorang. Menurut (Kurniawan & Alimudin, 2015) dalam penelitiannya motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tentu dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu faktor lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nitisemito dalam (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015) lingkungan kerja ialah pengaruh yang timbul dari semua yang berada disekitar karyawan ketika mengerjakan tugas-

tugas yang dibebankan perusahaan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak nyaman hal ini akan memberikan reaksi pada kinerja karyawan. Menurut (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di dalam dunia bisnis, perusahaan harus mampu menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang mumpuni dan konsisten. Hal ini memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang mumpuni dan konsisten bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja, fasilitas-fasilitas penunjang yang ada dan lainnya. Ketika perusahaan lengah akan hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja, fasilitas-fasilitas penunjang yang ada dan lainnya. Ketika perusahaan tidak memperhatikan karyawannya, hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Karyawan yang kehilangan motivasi untuk bekerja akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga akan mengganggu kelangsungan produktivitas perusahaan.

Kapasitas seorang karyawan dalam melakukan suatu tindakan dikatakan sebagai kinerja karyawan (Sinambela, 2012:5). Menurut Mangkunegara dalam (Indrasari, 2017:50) mengatakan kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara

bobot maupun secara jumlah ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Heng Guan Batam *Industries* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi daging kelapa, ampas kelapa, dan tempurung kelapa. PT. Heng Guan Batam *Industries* adalah perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusianya untuk melakukan proses produksi dan PT. Heng Guan Batam *Industries* juga terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.

Motivasi dari karyawan dan lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya di PT. Heng Guan Batam *Industries* sebenarnya sudah cukup, akan tetapi masih ada karyawan yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak masuk kerja dengan tidak disertai surat keterangan. Ini akan memunculkan penurunan kinerja di perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Heng Guan Batam *Industries* jika dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa masih cukup banyak sisa daging kelapa dan tempurung kelapa yang ada disekitar lingkungan perusahaan tidak dibersihkan, disalah satu gudang tempat produksi berlangsung ada bagian atap yang berlubang atau tidak tertutupi dan penutup instalasi pengolahan air limbah yang sudah berkarat dan rusak.

Menurut (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017) didalam penelitiannya menyatakan bahwa berdasarkan korelasi antar variabel dimensi, dimana korelasi dalam variabel motivasi kerja dengan karyawan variabel dimensi kinerja yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel fisiologis dengan variabel dimensi kerjasama. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang terkecil atau tidak dominan terutama hubungan antara penghargaan dengan kerjasama. Berdasarkan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimensi yang memiliki hubungan terbesar atau paling erat pengaruhnya, adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik dengan inisiatif. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat korelasi terkecil antara lingkungan non fisik dengan kuantitas kerja.

Dari penjabaran diatas, peniliti akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari perusahaan sehingga judul penelitian ini ialah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang datang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan.
2. Kebersihan ditempat kerja belum baik.
3. Ada bagian atap yang berlubang di tempat produksi.
4. Instalasi pengolahan air limbah berkarat dan rusak.

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian yang dilakukan lebih terkonsentrasi, permasalahan yang diangkat dibatasi. Penelitian ini membatasi tentang:

1. Variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi.
2. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
3. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam produktivitas karyawan.
4. Pengukuran kinerja hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam *Industries*.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam *Industries*.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Heng Guan Batam *Industries*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari sisi praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Heng Guan Batam Industries
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi PT. Heng Guan Batam Industries terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Putera Batam
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat

digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.