

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam menjalankan sebuah usaha pada era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan setiap perusahaan harus mampu merancang berbagai strategi dan inovasi terbaru agar dapat bertahan dan meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut mempunyai sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, pimpinan setiap perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya.

Dalam perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana demi tercapainya tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih sekalipun memerlukan tenaga kerja manusia sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat demi meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kreativitas dan produktivitas. Kinerja karyawan yang lebih giat dan mempunyai semangat yang lebih tinggi dapat di dukung oleh lingkungan kerja yang baik serta nyaman bagi karyawannya, dimana pencahayaan

yang pas dan tidak menyilaukan, sirkulasi udara yang baik, keamanan, kebersihan yang selalu terjaga, ruang gerak yang diperlukan, suara bising, penggunaan warna serta hubungan antar karyawan yang baik. Dimana mereka dapat berinteraksi, berkompotensi, bertukar gagasan, baik antara atasan dan karyawan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Pernyataan ini diperkuat oleh (Kojo, Sangki, & Sendow, 2014: 541) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya adalah faktor motivasi. Faktor motivasi ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi yang diberikan akan sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja setiap karyawan, dan apabila motivasi yang diberikan baik dan tepat pada waktunya, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawannya. Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Sedarmayanti, 2013: 233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, kehandalan serta sikap dari seorang karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan berperan penting bagi setiap

perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya target dari setiap perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pernyataan ini diperkuat oleh (Sinambela, 2012: 5) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, dimana akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya, sedangkan menurut (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015: 433) baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran yang diukur dari tingkat kehadiran karyawan dalam hal ketepatan waktu dan hari kerjanya, kemampuan yang diukur dari kemampuan karyawan itu sendiri dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, kejujuran yang diukur dari kejujuran karyawan dalam melaporkan hasil, kerjasama yang diukur dari keberhasilan karyawan dalam membangun kerjasama dan interaksinya dengan sesama karyawan pekerjaan sesuai dengan fakta kenyataannya, kemampuan memotivasi yang diukur dari kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya diukur dari kemampuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya

PT Global Welindo Batam yang berlokasi di Komp. Citra Buana Centre Park Blok K No 2, Kampung Seraya, Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general supplier alat-alat welding, safety product, lifting

product dan hand tools lainnya. Perusahaan ini telah berdiri kurang lebih selama tiga tahun, yakni dimulai dari tahun 2014 sampai sekarang, dengan jumlah karyawan sebanyak 125 orang. Perusahaan ini juga menawarkan solusi terbaik bagi pelanggan yang sulit untuk menemukan produk yang sesuai dengan yang diinginkannya meskipun hanya membutuhkannya dalam jumlah yang kecil/sedikit. Ini dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Global Welindo Batam

No.	Departemen	Jumlah
1.	Direktur	1 Orang
2.	Asisten Direktur	1 Orang
3.	General Manager	1 Orang
4.	Sales Manager	1 Orang
5.	Supervisor	1 Orang
6.	Sales	20 Orang
7.	Collector	7 Orang
8.	Admin	6 Orang
9.	Accounting	5 Orang
10.	Koordinator	3 Orang
11.	Purchasing	6 Orang
12.	Customer Service	4 Orang
13.	Teknisi	8 Orang
14.	Gudang	14 Orang
15.	Supir	6 Orang
16.	Kernet	6 Orang
17.	Satpam	5 Orang
18.	Borong	30 Orang
Total		125 Orang

Sumber: Data karyawan PT Global Welindo Batam 2017

Pada PT Global Welindo Batam ini terdapat beberapa kendala dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kendala yang dimaksud oleh penulis yaitu berupa faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi. Dari pengamat penulis pada PT Global Welindo Batam terdapat permasalahan sebagai berikut, karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlalu sering cuti dan sakit. Hal

tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan. Ini dijelaskan pada absensi sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Global Welindo Batam

No.	Bulan	Absen	Cuti	Sakit
1.	Januari'17	9 Orang	12 Orang	17 Orang
2.	Februari'17	7 Orang	35 Orang	4 Orang
3.	Maret'17	14 Orang	4 Orang	7 Orang
4.	April'17	4 Orang	2 Orang	5 Orang
5.	Mei'17	7 Orang	3 Orang	12 Orang
6.	Juni'17	4 Orang	26 Orang	23 Orang

Sumber: Jumlah Absensi PT Global Welindo Batam 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Global Welindo Batam. Pada Bulan Maret 2017, tingkat absensi karyawan sangat tinggi karena sebanyak 14 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 4 orang karyawan cuti serta 7 orang yang sakit.

Faktor lingkungan kerja yang menjadi masalah pada PT Global Welindo Batam adalah kurangnya keharmonisan antara sesama rekan kerja maupun atasan sehingga sulit untuk diajak bekerja-sama, timbulnya persaingan dan kompetensi dalam sesama rekan kerja sehingga menjadi lebih sulit untuk bekerja sama dalam tim, atasan yang tidak peduli dengan apa yang telah kita kerjakan sehingga membuat karyawan merasa sia-sia dan kecewa atas usahanya, kebersihan yang tidak dijaga yang mengakibatkan kurangnya rasa nyaman pada saat bekerja, dan suara bising dari luar yang dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, serta penerangan yang kurang yang dapat membuat karyawan menjadi mengantuk. Lingkungan kerja pada PT Global Welindo Batam perlu ditingkatkan lagi baik

dari meminimalkan suara agar tidak bising seperti membangun ruangan yang kedap suara, pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menjaga kebersihan ruangan di lingkungan sekitarnya, sering mengadakan aktivitas untuk mengumpulkan seluruh karyawan guna mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan dengan cara mengadakan permainan yang dimainkan secara kelompok, pihak perusahaan seharusnya tidak menjadikan rekan kerjanya menjadi saling bersaing karena akan dapat merusak kerja sama dalam tim tersebut, atasan seharusnya tidak hanya melihat hasil terlebih dahulu melainkan mencari tau akan apa yang telah dilalui oleh karyawannya itu apakah dapat ditoleransi atau tidak, serta penerangan yang pas dan tidak menyilaukan agar dapat membangun semangat kerja karyawan.

Faktor motivasi yang menjadi masalah pada PT Global Welindo Batam berkaitan pada tanggal merah/waktu libur yang dijanjikan tidaklah sesuai dengan kenyataan, Hubungan antar karyawan dengan atasan juga berjalan kurang baik, dikarenakan atasan hanya ingin melihat hasil tanpa melihat proses yang dilalui karyawannya, dan kurangnya perhatian serta dukungan dari atasan, serta gaji yang diberikan tidaklah sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan. Motivasi pada PT Global Welindo Batam perlu ditingkatkan lagi baik dalam hal memberikan hari libur pada setiap tanggal merah yang telah dijanjikan pada saat interview kerja, atasan seharusnya tidak hanya melihat hasil dan melihat proses yang dikerjakan oleh bawahannya dan seharusnya atasan memberikan dukungan, semangat, serta memberikan motivasi pada saat yang dibutuhkan, dan yang

terakhir dalam hal pemberian gaji seharusnya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul untuk skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL WELINDO BATAM DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan indentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja sangatlah rendah, dapat dilihat dari hal kehadiran dan hal pengambilan cuti.
2. Kurangnya tanggung-jawab karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil dari pekerjaan yang dibebankan dan tidak adanya pemberitahuan ketika tidak masuk kerja.
3. Kurangnya kepedulian dan motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya sehingga kurangnya semangat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
4. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari penerangan didalam ruangan yang pas dan tidak menyilaukan, masih terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, keamanan, kebersihan yang tidak terjaga, serta

hubungan antar karyawan dengan sesama maupun dengan atasan yang kurang baik.

5. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan, dapat dilihat dari lingkungan kerja didalam perusahaan serta motivasi yang diberikan oleh sesama maupun oleh atasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menganalisis data yang dibutuhkan keterbatasan waktu agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi dapat diteliti, untuk itu maka penulis memberi batasan masalah pada: lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam Di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam di Kota Batam ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam di Kota Batam ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian terhadap perusahaan, tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.
3. Sebagai sumber informasi sekaligus sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya lebih mendalam dan cakupan yang lebih luas.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun saran yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk kedepannya demi kemajuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam dunia kerja sesungguhnya.
3. Bagi almater hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.