

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan zaman dunia usaha akan semakin meningkat dan persaingan bisnis akan semakin banyak. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik maka mereka harus membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat penting bagi perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian serta keinginan yang tinggi dalam bekerja karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari berbagai kegiatan organisasi yang terjadi dalam suatu perusahaan yang berada dibidang usaha apa pun, pernyataan ini didukung oleh (Sitohang, 2017: 2). Untuk memiliki tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan, maka seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang begitu berkaitan dalam dunia kerja. Kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan tidak mempunyai keinginan untuk melakukan pekerjaan itu. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan tersebut maka kinerja

karyawan akan meningkat . Sebaliknya motivasi yang kurang dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan mampu meraih kinerja yang bagus sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan dorongan pada karyawan supaya mereka mau mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Pernyataan (Siagian, 2017: 3) motivasi adalah keinginan dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja atau berperilaku dengan teratur.

Perusahaan dalam memberikan dorongan kepada tenaga setiap karyawan tidak mudah karena dalam diri mereka masing-masing memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Seperti pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan. Jadi apabila seorang manajemen dapat memahami setiap keinginan para karyawan maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Pernyataan ini didukung oleh (Rozzyana, 2018: 38) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam bekerja tidak hanya motivasi yang harus diberikan oleh seorang pemimpin, akan tetapi lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan yang bersih dan aman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja sangat penting terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap orang-orang yang bekerja di dapat didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja

harus baik dan kondusif karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan lebih betah berada disekitar lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dalam menjalankan usahanya. Pernyataan ini di perkuat oleh (Lestari, 2018: 100) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana seluruh pekerja dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan aktivitas kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu ruangan yang panas dan fasilitas kerja yang kurang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Apabila kinerja karyawan menurun maka output yang dihasilkan tidak akan maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Cavorina, 2017: 195) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di setiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dan menurut peneliti, masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pernyataan (A. Kaengke 2018: 343) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

PT Etowa Packaging Indonesia yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Factory Type B3 Lot 6-7 Industrial Estate, Muka kuning Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan bagian pembuatan packingan barang serta bagian pembuatan vacuum dan pelayanan dalam bentuk-bentuk produk-produk untuk penyimpanan atau pengepakan yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dalam bidang elektronika dan sejenisnya yang menghasilkan produk bagian packingan barang sebagai produk utamanya adalah dengan bahan baku plastik sesuai dengan spesifikasi permintaan *customer*.

Untuk mempertahankan citra perusahaan dan agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar perusahaan juga dituntut agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Sebelumnya sudah ada hubungan kerja yang baik pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam, akan tetapi masih ditemukan adanya permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Permasalahan yang terdapat pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam yaitu kurangnya motivasi kerja bagi karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan serta tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang rajin bekerja. Hal ini membuat karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akibat kurangnya motivasi kerja yang diterima karyawan belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang akan dilaksanakan. Tidak hanya motivasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus menjadi

perhatian, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, akan tetapi lingkungan kerja yang terlihat memiliki pengaruh penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh fasilitas, kebersihan lingkungan kerja, gangguan kebisingan, pencahayaan dan suhu ruangan yang panas berakibat pada menurunnya semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan suhu ruangan yang panas dapat membuat karyawan tidak betah diruang kerjanya sehingga mengakibatkan banyak karyawan tidak masuk bekerja. Terdapat beberapa masalah yang dapat menurunkan kinerja, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, teman sekerja yang menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil output yang dikerjakan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1** Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Capaian (%)</b>
2017	100%	88
2016	100%	93
2015	100%	79
2014	100%	80
2013	100%	91
2012	100%	81

**Sumber:** PT Etowa Packaging Indonesia Batam

Sesuai dengan tabel 1.1 bahwa dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini di dukung juga dengan tingginya tingkat absensi karyawan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Alfa</b>	<b>Persentase absensi</b>
2017	300	111	37%
2016	290	96	33,10%
2015	296	95	32,09%
2014	298	88	29,53%
2013	300	100	33,33%
2012	292	98	33,56%

**Sumber:** PT Etowa Packaging Indonesia Batam

Pada tabel 1.2 di atas terdapat beberapa karyawan yang masih sering absen. Tahun 2017 jumlah absensi karyawan sebanyak 37%, tahun 2016 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,10%, tahun 2015 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 32,09%, tahun 2014 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 29,53% dan tahun 2013 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,33% dan tahun 2012 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,56%. Dapat dilihat dari tahun ke tahun terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan persentasi absensi karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.

Mengingat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai target kerja dan yang rajin bekerja sehingga karyawan tidak semangat

dalam melakukan tugasnya dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

2. Kurangnya dukungan atau dorongan yang baik dari atasan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menurunnya hasil output.
5. Tingkat Absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan jumlah output yang dikerjakan tidak maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan dikarenakan keterbatasan waktu dan ruang serta penelitian ini tidak membias kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah didalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan. Sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar acuan yang bermanfaat tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

sehingga dapat dijadikan referensi untuk kegiatan selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT Etowa Packaging Indonesia khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

2. Untuk PT Etowa Packaging Indonesia

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan atau manajemen perusahaan tentang permasalahan kinerja serta variabel-variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

3. Untuk Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah pengetahuan dan menambah pemikiran yang tidak terpikirkan oleh peneliti, melalui penelitian ini peneliti berharap peneliti lanjutan dapat memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang sumber daya khususnya tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.