

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia salah satu harapan dalam perusahaan yang menjadi ujung tombak dalam kelangsungan hidup perusahaan dan mewujudkan keinginan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diwajibkan melakukannya dengan akurat terutama penempatan dan penggunaannya, seperti di tempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran suatu pekerjaan dapat diwujudkan. Seterusnya modal kerja yang digunakan berasal dari sumber daya manusia harus jelas jumlah yang akan di pergunakan dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu asset yang terpenting dalam perusahaan yakni tenaga manusia, yang mana segala misi dalam perusahaan manusialah yang mengelolah, mengurus dan menjalankan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi perusahaan. Dengan memiliki kinerja karyawan perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja dalam menghadapi para saingan di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif.

Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan dengan bersamaan akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan juga tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan diringan dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan banyak faktor-faktor dari dalam serta luar dirinya. Faktor dalam dirinya

sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kompetensi yang dimiliki serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor dari luar yakni gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, dan hubungan antara para karyawan.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan. Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa dukungan oleh motivasi serta lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang memadai, maka sulit untuk memperoleh laba yang besar dan kinerja karyawan yang bernilai tinggi. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada motivasi dan lingkungan kerja serta sumber daya manusia yang dimiliki sepenuhnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem perusahaan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi serta lingkungan yang memadai kepada individu para pekerja yang terlibat dalam instansi perusahaan (Hafis Laksamana, 2020).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi perusahaan yang menyangkut tinggi rendahnya nilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Bahtera Tuaian Global Batam sebagai objek penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian

Global Batam diantaranya terdapatnya karyawan yang kurang professional dalam bekerja seperti karyawan banyak santai dari pada bekerja, tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, masih terdapat karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kebutuhan perusahaan, saat terjadi suatu kesalahan dalam bekerja karyawan yang bersangkutan tersebut kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan kurangnya karyawan menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan tugas dalam perusahaan. Disini terlihat masih kurangnya tanggu jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan keratif serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi perusahaan (Roni & Martyah, 2021).

Fenonema yang terjadi pada PT Bahtera Tuaian Global tentang motivasi kerja. Berdasarkan observasi peneliti dipantau beberapa permasalahan yang terdapat dalam motivasi kerja. Permasalahan yang terjadi pada PT. Bahtera Tuaian Global tetang motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada berikut tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Data Penilaian motivasi kerja PT Bahtera Tuaian Global selama 6 Bulan (Juli- Desember) Tahun 2022

No	Unsur Penilaian Motivasi	Jumlah Karyawan	Target	Nilai	Pencapaian
1	Tantangan Pekerjaan	121	100%	65%	Cukup
2	Tanggung Jawab pekerjaan	121	100%	60%	Kurang

3	Prestasi Kerja	121	100%	55%	Kurang
4	Jabatan	121	100%	55%	Kurang
5	Hubungan Kerja	121	100%	45%	Buruk
6	Hubungan Kerja	121	100%	55%	Kurang
7	Harapan	121	100%	55%	Kurang
8	Penghargaan	121	100%	50%	Buruk
Rata-Rata Pencapaian				55%	Kurang

Sumber: HRD PT Bahtera Tuaian Global, 2022

Berdasarkan tabel diatas, unsur penilaian motivasi kerja yang terdiri dari beberapa poin yakni tantangan pekerjaan dimana karyawan berjumlah 121 orang dengan nilai target 100% dan nilai presentasinya 65% maka di golongkan kategori cukup. Tanggung jawab pekerjaan juga memiliki nilai presentase 60% maka digolongkan kategori kurang. Prestasi kerja memiliki nilai presentase 55% juga di golongkan kategori cukup. Hubungan kerja dan penghargaan digolongkan kategori buruk di karenakan nilai presentasinya kecil, yang diartikan bahwa para karyawan PT. Bahtera Tuaian Global masih kurang termotivasi dalam hubungan kerja kepada sesama karyawan dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan motivasi karyawan menurun dalam pacuan untuk melakukan pekerjaan, dikarenakan pemilik perusahaan ini tidak mengutamakan penyelenggaran promosi jabatan, hubungan kerja serta penghargaan untuk para karyawannya yang berprestasi. Sehingga, para karyawannya merasa pencapaian

yang sudah diperoleh tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak adanya timbal balik yang diberikan dari perusahaan. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga sebagai pendukung nilai kinerja karyawan pada sebuah organisasi perusahaan.

Permasalahan yang ada juga pada PT. Bahtera Tuaian Global mengenai motivasi kerja yakni kurangnya penerapan kedisiplinan dalam organisasi perusahaan yang mengakibatkan efek negatif pada kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan pencapaian target tidak terpenuhi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang melakukan izin, sakit dan absen seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2** Data Absensi PT. Bahtera Tuaian Global, Bulan Juli-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin		Sakit		Absen		Produksi	
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Target	Realitas
Juli	121	27	680	25,18	581	21,51	759	28,11	180.000	174.600
Agustus	121	26	760	29,33	293	11,26	550	21,15	180.000	165.600
September	121	26	719	27,65	396	15,23	688	26,46	180.000	163.800
Oktober	121	26	693	26,65	218	8,38	578	22,23	180.000	167.400
November	121	26	640	24,61	276	10,61	466	17,92	180.000	156.600
Desember	121	27	890	32,94	421	15,59	559	20,70	180.000	158.400

Sumber: HRD PT Bahtera Tuaian Global, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat nilai izin pada bulan desember sebesar 32,94% yang mengakibatkan target perusahaan 180.000 pcs tidak tercapai karena realitanya hanya mencapai 158.400 pcs dengan selisih 21.600. dari hal

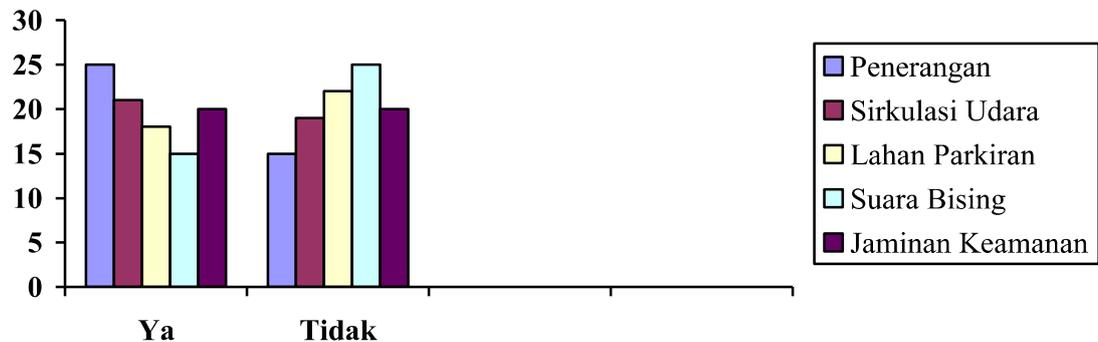
tersebut perusahaan harus memperhatikan tingkat absensi karyawan serta memperhatikan cara untuk memotivasi karyawan agar target yang harus di capai perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Lingkungan kerja aman dan nyaman akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan fasilitas yang lengkap. Pada lingkungan kerja yang baik perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya tata letak, sarana keamanan dan kenyamanan kantor serta kenyamanan area produksi sehingga menunjang nilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik yang ada di area perusahaan seperti lingkungan kerja perusahaan ini yang dimana keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk para karyawan seperti kurangnya perlengkapan penerangan lampu dalam setiap ruangan, kurangnya sirkulasi udara yang masuk dalam ruangan kerja, kurangnya lapangan parkir untuk kendaraan karyawan, dan suara bising yang berasal dari perusahaan sebelah serta suara kendaraan serta tingkat jaminan keamanan yang masih standar baik dalam perusahaan maupun dalam perusahaan.

Adapun fenomena lain di PT. Bahtera Tuaian Global yakni tentang lingkungan kerja, yang dimana peneliti melakukan pra survei kepada 40 karyawan

PT. Bahtera Tuaian Global dalam penilaian lingkungan kerja fisik dan non fisik di sekitar luar dan dalam perusahaan.



**Gambar 1.1** Data Pra Survei Lingkungan Kerja PT. Bahtera Tuaian Global

Sumber: HRD PT. Bahtera Tuaian Global, 2022

Berdasarkan diagram pada gambar 1.1, menjelaskan bahwa dari beberapa aspek baik perlengkapan, sirkulasi udara, lahan parkir, suara yang menimbulkan kebisingan dan jaminan asuransi menunjukkan masih ada persoalan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Yang harus diperhatikan perusahaan yakni lokasi lahan parkir yang masih belum memadai dan suara kebisingan yang terjadi di area perusahaan yang membuat para karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa membuat dampak kepada kinerja karyawan.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global selama 6 bulan Tahun 2022 pada tabel 1.4 dibawah ini:

**Tabel 1.4** Data Penilaian Kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global selama 6 Bulan (Juli- Desember) Tahun 2022

No	Unsur Yang Dinilai	Target (%)	Juli	Agust	Sept	Oktb	Nov	Des
			Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
1	Penugasan keterampilan bidang tugas	100	70	70	65	80	75	70
2	Kejujuran	100	80	70	65	70	80	65
3	Kemampuan menerima tugas	100	65	65	70	70	65	70
4	Kemampuan kerjasama tim	100	70	65	70	65	70	75
5	Kemampuan bekerja berkualitas dan berkuantitas	100	80	70	65	70	70	80
6	Semangat kerja	100	70	70	65	75	80	70
7	Ketaatan terhadap peraturan	100	70	70	70	65	80	70

8	Menjaga citra perusahaan	100	70	65	65	70	75	70
9	Tanggung jawab terhadap tugas	100	75	70	70	70	80	70
10	Penampilan	100	75	70	65	65	80	70
Total Rata-Rata			72,5	68,5	66,5	63,5	75,7	71

Sumber: HRD PT. Bahtera Tuaian Global, 2022

Dari data tersebut bahwa penilaian kinerja setiap bulannya menargetkan hasil rata-rata 100%, namun setiap tahunnya mengalami penurunan sehingga pada bulan oktober 2021 mendapatkan nilai rata-rata yang terendah hanya mencapai 63,5% dari target 100%.

Dari fenomena-fenomena yang sudah dijelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebelumnya peneliti telah melakukan pra survei fenomena pada 40 orang karyawan PT. Bahtera Tuaian Global dan telah diperoleh hasilnya, sehingga dari pra survey fenomena ini peneliti dapat menentukan judul skripsi yang akan dijadikan objek penelitian.

PT. Bahtera Tuaian Global yakni perusahaan bergerak dibidang produk minuman dan makan. PT. Bahtera Tuaian Global berlokasi Komplek Ruko Kara Jucktion Blok A no.9 Batam Kota. Dengan jumlah karyawan 121 orang. Dengan ini peneliti melakukan penelitian di PT. Bahtera Tuaian Global dan berkaitan dengan permasalahan yang peneliti bahas tentang motivasi kerja dan lingkungan

kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan penentuan obyek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan PT. Bahtera Tuaian Global.

Berdasarkan dari kajian-kajian peneliti terdahulu, Maka dalam hal ini penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Tuaian Global”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan PT. Bahtera Tuaian Global.
2. Kurangnya disiplin Karyawan yang mengakibatkan datang sering terlambat di PT. Bahtera Tuaian Global.
3. Fasilitas lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, lahan parkir, suara bising dan jaminan keamanan di PT. Bahtera Tuaian Global kurang mendukung.
4. Kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global mengalami penurunan.

### **1.3 Batas Masalah**

Ruang lingkup penelitian ini perlu dipilar agar dapat terarah dan mudah dijelaskan sesuai tujuan penelitian:

1. Objek penelitian Perusahaan PT. Bahtera Tuaian Global sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan dan minuman.

2. Periode penelitian ini mulai bulan Juli sampai Desember Tahun 2022.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para penulis, pembaca atau peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan bahan kajian

yang berguna untuk penelitian dimasa akan datang dan sumber informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kita dapat memperluas pemahaman kita tentang sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang diamati dan dipelajari. Penelitian ini berfungsi untuk meningkatkan wawasan pengetahuan kita dan lebih memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan performa karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Untuk menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa depan, terkait aspek motivasi dan lingkungan kerja.

#### 3. Bagi Institusi

Untuk kemajuan dan sebagai landasan pedoman dalam universitas puetra batam

#### 4. Bagi Peneliti Lanjut

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan pengetahuan mengenai minat dan kepentingan terhadap sumber daya manusia sebagai panduan untuk penelitian lebih lanjut.