

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dunia bisnis semakin banyak persaingan dalam mendapat sumber daya manusia dengan kualitas yang mumpuni agar bisa memanajemen sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Meningkatkan suatu peran manajemen pada organisasi/perusahaan dalam mempengaruhi faktor-faktor sumber daya sangat diperlukan. Suatu organisasi/perusahaan saat ini perlu memperhatikan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi faktor sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia selalu dibutuhkan dan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan, dari perusahaan kecil sampai perusahaan besar dalam mengembangkan bisnis mereka. Maka faktor penting pada suatu organisasi/perusahaan ialah sumber daya manusia dengan memerhatikan karakter dalam mencapai sasaran lebih baik.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan masing-masing untuk dicapai. Untuk mewujudkan itu, dapat dengan memanfaatkan sebaik-baiknya terhadap sumber yang tersedia. Sumber daya dalam sebuah instansi sangatlah banyak dan didalamnya terdapat sumber daya manusia yang paling utama bagi perusahaan. Dalam menghadapi banyaknya persaingan, tentunya pemanfaatan potensi sumber daya manusia sebaik mungkin dapat dilakukan perusahaan untuk memberikan hasil yang maksimal. Dengan cara itu, perusahaan mampu mencari solusi untuk terus melatih karyawannya menjadi lebih baik untuk kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Kesuksesan mengolah suatu organisasi atau bisnis dalam perusahaan yang berasal dari kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, sebagaimana yang dimaksud adalah seorang manajer harus mempunyai metode-metode yang dapat menjaga kinerjanya yaitu dengan cara memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan dapat memberikan apa yang karyawan butuhkan, maka sebaliknya karyawan juga akan memberikan apa yang perusahaan butuhkan. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan cara supaya karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Dalam memberikan rasa nyaman pada karyawan agar dapat bekerja optimal, maka pengaruh pada lingkungan kerja sangat dibutuhkan. Walaupun pada lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan secara langsung dalam menjalankan proses produksi tersebut. Kenyamanan karyawan pada lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya, berarti karyawan senang berada di tempat kerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu juga, waktu kerja dapat digunakan dengan efektif.

Pengukuran kinerja sangat menentukan dalam tujuan mencapai kesuksesan sebuah organisasi/perusahaan. Peningkatan kinerja terhadap karyawan merupakan hal yang baik bagi perusahaan. Hal paling mendasar harus dilakukan perusahaan bertujuan mengembangkan kinerja karyawan dengan mengukur terlebih dahulu tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila pekerja tersebut merasa nyaman, maka produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan pun akan meningkatkan pula.

PT Citra Buana Prakarsa adalah perusahaan besar di Kota Batam yang berjalan di bidang *developer* dan *estate management* beralamat Jl. Duyung, Menara Aria #01-17 HarbourBay Downtown, Batu Ampar. Pada umumnya, memaksimalkan kinerja karyawan dapat bertujuan baik terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari cara karyawan memaksimalkan kinerjanya guna meningkatkan daya produksi dan memberikan *profit* pada perusahaan. Dengan begitu juga, karyawan dapat menumbuhkan kinerjanya sendiri supaya bisa dipromosikan suatu saat.

Suatu perusahaan bisa dinyatakan gagal dalam meningkatkan kinerja karyawannya dikarenakan penerapan sistem manajemen yang buruk. Selama bekerja di PT Citra Buana Prakarsa, peneliti menemukan masalah pada kinerja karyawan. Penyebab yang peneliti ketahui pada motivasi kerja yaitu disebabkan karena masih kurangnya perhatian dari perusahaan dalam memotivasi maupun memberikan apresiasi dengan sebuah penghargaan terhadap karyawan yang rajin dan tekun dalam hal absensi maupun menyelesaikan *jobdesk* dengan cepat. Pada perusahaan tersebut karyawan terkadang lebih memilih untuk menghabiskan cuti jika masih ada dan juga sengaja tidak masuk dengan menggunakan MC (*medical certificate*) tetapi karyawan tersebut tidak sedang sakit.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT Citra Buana Prakarsa 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin/Cuti	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase
Januari	110	10	22	32	29,09 %
Februari	110	8	28	36	32,73 %
Maret	110	14	20	34	30,91 %
April	110	12	25	37	33,64 %
Mei	110	10	31	41	37,27 %

Sumber: PT Citra Buana Prakarsa, 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui data total karyawan yang tidak hadir semakin meningkat. Peningkatan pesat terjadi pada bulan Mei yang mencapai 37,27% ketidakhadiran karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.

Pada lingkungan kerja, atasan tidak selalu mengawasi para karyawannya selama di lingkungan kerja dalam bekerja di PT Citra Buana Prakarsa. Hal ini ketika tidak adanya atasan, karyawan pasti mengambil kesempatan untuk melakukan hal yang diluar tugas atau pekerjaannya seperti bermain *game* atau membuka *social media* pada *gadget* miliknya. Selain itu, lingkungan kerja pada PT Citra Buana Prakarsa masih terdapat masalah lainnya seperti kesalahpahaman di ruang kerja antara karyawan dengan rekan kerja karena terdapat perbedaan pendapat dalam hal pekerjaan. Karyawan kadang melemparkan tugasnya ke rekan kerja yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugasnya, bukan dengan cara melemparkan tugasnya ke rekan kerja agar menyelesaikan tugas dengan cepat. Ini akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya tidak dikerjakan olehnya. Maka suatu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan itu sendiri, tetapi dilemparkan ke karyawan lain yang jabatannya berapa dibawahnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk membahas lebih mendalam mengenai kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa. Dengan ini, peneliti sangat tertarik melakukan penelitian tersebut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA PRAKARSA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap karyawan;
2. Karyawan terkadang lebih memilih untuk tidak masuk kerja jika memiliki cuti maupun menggunakan MC;
3. Karyawan terkadang mencari waktu untuk melakukan hal yang diluar tanggung jawabnya pada saat atasan tidak ada;
4. Hubungan antar karyawan masih kurang baik atau nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian dibutuhkan batasan masalah untuk memfokuskan peneliti dalam meneliti yaitu:

1. Pada penelitian ini variabel independen ialah motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Pada penelitian ini variabel dependen ialah kinerja karyawan.
3. Pada penelitian ini jumlah responden pada PT Citra Buana Prakarsa ialah 110 responden.
4. Penelitian diambil menggunakan data tahun 2020 sejak bulan Januari hingga Mei 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah sebagai dasar pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa ?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menemukan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.
2. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.
3. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang peneliti teliti, peneliti berharap dapat berguna atau bermanfaat untuk:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan secara teoritis yaitu dapat memberikan wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang berfokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, ada beberapa manfaat yang penulis harapkan diantaranya:

1. Bagi PT Citra Buana Prakarsa

Diharapkan dapat memberikan sumber referensi dalam upaya untuk menyusun kebijakan mengenai sumber daya manusia (SDM) terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai wawasan serta pengetahuan yang diharapkan bisa memberikan manfaat dan panduan khususnya fakultas ekonomi yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai penambahan wawasan dan ilmu peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia diutamakan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan serta sebagai sumber referensi ataupun bahan teori bagi yang ingin melakukan penelitian dikemudian hari.