

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Perusahaan dapat menjadi lebih berkembang apabila menjadikan sumber daya manusia sebagai kekuatan utamanya. Hal tersebut menjadi tuntutan tersendiri bagi setiap perusahaan untuk selalu fokus pada sumber daya manusia, tujuan utamanya adalah agar perusahaan dapat memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik, maka perlu diadakannya peningkatan kinerja yang optimal serta kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat memberikan keuntungan positif sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu perlu adanya peran dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjadikan lingkungan kerja yang mendukung agar muncul sikap yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan.

PT. Crown Api International merupakan salah satu Perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang ekspor Briket Arang Kelapa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016, disahkan oleh Notaris Budi Kuntjoro, SH. pada 18 April 2016, dengan pemegang saham Mr. Mikhail Morshin, Mr. Dmytro Chekhovskyi,

Mrs. Violetta Astapradja, Mr. Yohanes, dan MR. Acang. Kantor pusat perusahaan ini berlokasi di Menara Rajawali Level 7-1, Suite 1, Jl. DR Ide Anak Agung Gde Agung, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan. Berikut ini adalah data karyawan PT. Crown Api International tahun 2021:

Tabel 1. 1
Data Karyawan PT. Crown Api Internasional

No.	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Tetap	16
2.	Karyawan Kontrak	9
3.	Karyawan Harian	65
Jumlah		90

Sumber : PT. Crown Api Internasional, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jumlah karyawan PT. Crown Api Internasional adalah sebanyak 90 karyawan. Dengan pengkategorian berdasarkan status karyawan yakni karyawan tetap sebanyak 16 orang, karyawan kontrak sebanyak 9 orang, dan karyawan harian sebanyak 65 orang.

Sumber daya yang dimiliki oleh PT. Crown Api Internasional tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu kunci utama yang perlu diperhatikan (Wijaya, 2017). Adapun hasil produksi PT. Crown Api Internasional tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil produksi PT. Crown Api Internasional tahun 2016-2020

No.	Tahun	Target (Ton)	Hasil Produksi
1.	2016	3.650	3.652
2.	2017	3.650	3.650
3.	2018	3.650	3.650
4.	2019	3.650	3.350

5.	2020	3.285	3.284
----	------	-------	-------

Sumber: PT. Crown Api Internasional, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil produksi PT. Crown Api Internasional pada tahun 2020 mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan adanya pandemi Covid-19 dan terdapat salah satu mesin yang mengalami kerusakan, sehingga terjadi penurunan jumlah karyawan. Untuk mengetahui kinerja di PT. Crown Api Internasional, penulis melakukan survei pra penelitian terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Crown Api Internasional. Berikut hasil pra-penelitian:

Tabel 1.3
Data Penelitian Kinerja Karyawan PT. Crown Api Internasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	12	18
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi	15	15
3.	Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja	19	11
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	13	17
5.	Saya memahami tugas atau pekerjaan saya	14	16
Jumlah		73	77

Sumber: PT. Crown Api Internasional, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan PT. Crown Api Internasional memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan tingkat motivasi kerja karyawan, pencapaian target, serta pemahaman tugas yang masih kurang. Berdasarkan kondisi tersebut, PT. Crown Api Internasional harus terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi hasil kinerja, maka sangat memungkinkan keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Fachrezi (2020:110) motivasi merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi kemampuan individu dalam memperoleh segala sesuatu yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak terlihat serta mampu memberikan dorongan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu solusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi karyawan, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Daulay dan Hikmah (2020:41) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam.

Tabel 1. 4
Data Penelitian Motivasi Kerja PT. Crown Api Internasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya diperlakukan secara adil oleh pimpinan	19	11
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	21	9
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	14	16

4.	Saya diberi apresiasi atas pekerjaan saya	12	18
5.	Saya mampu bekerja sama dengan tim	15	15
Jumlah		81	69

Sumber : PT. Crown Api Internasional, 2021

Pada tabel 1.4 di atas, peneliti telah melakukan survei pra penelitian kepada 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Crown Api Internasional. Berdasarkan survei pra penelitian terkait motivasi kerja karyawan PT. Crown Api Internasional didapatkan hasil bahwa terdapat 21 responden mampu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, 19 responden diperlakukan secara adil oleh pimpinan, 18 responden tidak diberikan apresiasi atas pekerjaannya, dan 16 responden masih belum bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut tidak mendapatkan apresiasi yang baik oleh pimpinan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun peran motivasi saja tidak cukup untuk dijadikan sebagai acuan peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (dalam Firmansyah & Nur, 2016:266) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekeliling area kerja yang diantaranya berupa tata ruangan, tata letak barang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya. Apabila lingkungan di area kerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, maka hasil kerja karyawan pun akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang, maka akan hasil kerja karyawan pun akan menurun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor untuk memperlancar produktivitas seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulung, 2017:1579) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Tabel 1.5
Data Penelitian Lingkungan Kerja PT. Crown Api Internasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	11	19
2.	Tata letak tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	20	10
3.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	25	5
4.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	16	14
5.	saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	17	13
Jumlah		89	61

Sumber: PT. Crown Api Internaiona, 2021

Pada tabel 1.5 di atas, peneliti telah melakukan survei pra-penelitian terkait lingkungan kerja kepada 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Crown Api Internasional. Berdasarkan survei pra penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa 25 responden memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, 20 responden merasakan tata letak tempat kerja yang nyaman saat bekerja, dan 19 responden merasakan fasilitas di tempat kerja yang tersedia belum cukup memadai

untuk membantu aktivitas dalam bekerja, sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crown Api Internasional”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pemilihan judul yang telah dikemukakan oleh penulis diatas. Penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian pada PT. Crown Api Internasional, adalah sebagai berikut:

1. Hasil produksi pada tahun 2020 mengalami penurunan.
2. Adanya karyawan yang belum menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi
3. Terdapat karyawan yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
4. Adanya karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya
5. Terdapat karyawan yang memiliki motivasi yang rendah
6. Fasilitas di tempat kerja yang tersedia kurang memadai
7. Adanya beberapa karyawan yang belum memahami pekerjaannya
8. Adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya
9. Terdapat beberapa karyawan dengan kinerja yang kurang maksimal
10. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap fokus pada masalah yang akan dibahas, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan sebagai berikut.

1. Bidang ilmu yang diteliti Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Tema kajian yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional
3. Responden yang digunakan adalah Karyawan PT. Crown Api Internasional
4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*)
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS
6. Penelitian ini dilakukan PT. Crown Api Internasional

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional?
4. Bagaimana korelasi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional secara parsial?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional secara parsial?

7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional secara simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian bertujuan untuk menjawab beberapa hal dalam perumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pada PT. Crown Api Internasional.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan korelasi motivasi kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional secara parsial.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kinerja karyawan terhadap pada PT. Crown Api Internasional secara parsial.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama dalam manfaat penelitian ini yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoris

1. Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang diteliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan untuk masyarakat secara umum khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman sehingga dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.
2. Dapat dijadikan sebagai referensi mengenai wawasan tentang pentingnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.