

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia bahwa sektor industri otomotif telah menyumbangkan nilai investasi sebesar Rp.99,16 triliun dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun dan menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38,39 ribu orang (www.kemenperin.go.id, 2022). Pada Triwulan 2-2021, perdagangan mobil, sepeda motor dan reparasinya tumbuh 37,88% akibat peningkatan penjualan mobil yang didorong oleh adanya program relaksasi PPnBM. Volume penjualan sepeda motor 1.156 ribu unit, meningkat 268,64% (yoy). Volume penjualan mobil 206,4 ribu unit, meningkat 758,68% (yoy) (Kemenperin, 2022). Industri otomotif Indonesia secara keseluruhan memiliki 1.5 juta karyawan. *Assembling* 21 perusahaan dengan 75.000 karyawan. *Tier 1,2,3* 1.500 perusahaan dengan karyawan 430 ribu, yang tergabung dalam Gabungan Industri Alat Mobil dan Motor (GIAMM) sebanyak 237 perusahaan dan Perkumpulan Industri-Industri Kecil Komponen Otomotif di Indonesia (PIKKO) ada 128 perusahaan. *Outlet, workshop, authorized sales service, and spare parts* ada 14.000 bisnis dengan 400.000 karyawan. *Outlet, workshop, non authorized sales service, and spare parts* ada 42.000 bisnis dengan 595.000 karyawan.

Pandemi COVID-19 mengakibatkan level produksi Indonesia hampir sama dengan produksi pada tahun 2008. Selain itu bila melihat dari *trend* selama 15 tahun terakhir, tahun 2020 adalah tahun terburuk dari segi penurunan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Kinerja kendaraan roda empat atau lebih produksi tercatat sebesar 413.116 unit, *wholesales* tercatat sebesar 320.749 unit. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan terutama perusahaan suku cadang harus dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan akan dapat dihadapi dengan baik apabila setiap perusahaan mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan

peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu perusahaan atau organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017: 51). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar produktifitas yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja juga menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan, keberhasilan sebuah perusahaan juga sangat ditentukan dari kemampuan organisasi dalam mendesain lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018), hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sarwani, 2016), jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, maka yang perlu diperhatikan adalah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya

suasana kerja yang harmonis dan dinamis yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kondisi kerja yang baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman ketika mengerjakan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. (Nitisemito, 2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Ada pun manfaat lingkungan kerja adalah kemampuan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat (Harlie *et al.*, 2019).

Selain lingkungan kerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Fachreza *et al.*, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mukzam, 2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, 2017), dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi termasuk bagi karyawan PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.

PT Mitsui Kinzoku Act Indonesia adalah sebuah perusahaan asal Jepang yang bergerak di bidang manufaktur otomotif yang memproduksi *Spare Part* Otomotif beralamat di Kawasan Suryacipta City of Industry, Jl. Surya Utama Blk. E1-E2 No.65, Mulyasari, Kec. Ciampel, Karawang, Jawa Barat 41363. Adapun produk yang dihasilkan oleh PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia antara lain *Side Door Latch*, *BackDoor Latch*, dan *Power Back Door* untuk *sparepart* pintu mobil. PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia mendapatkan permintaan dari beberapa *customer* diantaranya *Customer Domestic* Astra Daihatsu Motor, Honda Prospect Motor, Suzuki Indonesia Motor, Nissan Motor Indonesia, Lear Automotive Indonesia, Adient Automotive Indonesia dan juga *support eksport* ke Mitsui group. Berikut adalah capaian kinerja perusahaan periode 2021.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Perusahaan Tahun 2021

No	Bulan	<i>Side Door Latch</i>			<i>BackDoor Latch</i>			<i>Power Back Door</i>		
		Rencana	Aktual	Selish (%)	Rencana	Aktual	Selish (%)	Rencana	Aktual	Selish (%)
1	Januari	96.000	87.920	8,42	102.500	110.231	-7,54	85.000	78.965	7,1
2	Februari	96.000	91.022	5,19	102.500	96.321	6,03	85.000	82.321	3,15
3	Maret	96.000	89.632	6,63	102.500	99.871	2,56	85.000	85.621	-0,73
4	April	96.000	96.210	-0,22	102.500	112.300	-9,56	85.000	83.215	2,10
5	Mei	96.000	99.230	-3,36	102.500	156.210	-52,4	85.000	84.321	0,80
6	Juni	96.000	93.021	3,10	102.500	103.210	-0,69	85.000	85.021	-0,02
7	Juli	96.000	95.632	0,38	102.500	100.320	2,13	85.000	85.032	-0,04
8	Agustus	96.000	96.546	-0,57	102.500	115.000	-12,2	85.000	84.967	0,04
9	September	96.000	97.650	-1,72	102.500	96.879	5,48	85.000	85.230	-0,27
10	Oktober	96.000	99.321	-3,46	102.500	99.321	3,10	85.000	84.512	0,57
11	November	96.000	93.500	2,60	102.500	100.987	1,48	85.000	89.621	-5,44
12	Desember	96.000	92.300	3,85	102.500	103.268	-0,75	85.000	84.321	0,80
Jumlah		1.152.000	1.131.984	20,85	1.230.000	1.293.918	62,36	1.020.000	1.013.147	8,06
Rata-rata		96.000	94.332	1,74	102.500	107.827	5,20	85.000	84.429	0,67

Sumber: PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan capaian kinerja pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia tahun 2021. Dimana perencanaan produksi yang sudah ditetapkan pada kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, artinya bahwa target perusahaan tidak tercapai dalam melakukan proses produksi berdasarkan perencanaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja yang dihasilkan. Tercapai dan tidaknya antara *plan* dengan *actual* mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja. Terjadinya penurunan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor penunjang dalam produksi diantaranya keterampilan, motivasi kerja, disiplin, kemampuan, lingkungan kerja dan perilaku karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia. Sebagai data penguat terhadap penurunan kinerja tersebut, selain data yang dihasilkan dari bagian produksi, Penulis melakukan pra penelitian untuk memastikan terjadinya penurunan kinerja tersebut.

Pra penelitian dilakukan pada 30 karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan dilihat dari faktor keterampilan, motivasi kerja, disiplin, kemampuan, lingkungan kerja dan perilaku karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia. Dari beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya pimpinan bisa lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Untuk memperjelas dugaan faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian 30 Responden Terhadap
Faktor faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan
Di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia

No	Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
1	Keterampilan	3	10
2	Motivasi Kerja	4	13
3	Disiplin Kerja	10	33
4	Kemampuan Kerja	6	20
5	Lingkungan Kerja	3	10
6	Perilaku Karyawan	4	13
Total Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil Olah data Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, rendahnya kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor, hanya faktor disiplin kerja yang memiliki jawaban dengan jumlah tertinggi yaitu 10 orang atau 33%. Kemudian jawaban tertinggi kedua yaitu kemampuan kerja sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, motivasi kerja dan perilaku karyawan masing-masing sebanyak 4 orang atau sebesar 13% dan paling terendah yaitu keterampilan dan lingkungan kerja masing-masing sebanyak 3 orang atau sebesar 10%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor keterampilan, lingkungan kerja, motivasi dan perilaku karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini hanya fokus pada faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor lain dalam pelaksanaan kinerja yang baik bagi karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia seperti metode kerja dan alat kerja yang digunakan, ruangan atau tempat kerja. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti kepada 30 responden tentang lingkungan kerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pra Penelitian Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Karyawan Di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia

No	Indikator	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Penerangan/Cahaya dalam melakukan pekerjaan	2	28	30
2	Kebersihan tempat kerja	8	22	30
3	Suhu tempat bekerja	12	18	30
4	Sirkulasi udara ditempat kerja	3	27	30
5	Tata letak ruangan kerja	7	23	30
6	Kebisingan	2	28	30
7	Keamanan dan kenyamanan bekerja	15	15	30
Jumlah		50	160	210
Rata-rata		7	23	30

Sumber : Pra penelitian lingkungan kerja, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia. Dimana, responden menjawab lingkungan kerja dengan pilihan jawaban tidak sebanyak 23 orang sedangkan responden yang menjawab ya sebanyak 7 orang. Ini menandakan bahwa karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dalam bekerja membutuhkan juga situasi lingkungan kerja yang baik sebagai pendukung peningkatan kinerjanya. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu, rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena berbagai fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai sudah tersedia dengan lengkap, serta sikap saling menghargai diantara para pegawai dan sikap pimpinan yang sangat memperhatikan para pegawainya agar para pegawai merasa nyaman bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan baik. Sejalan dengan penelitian (Pramuji, 2017; Razak & Saripudin, 2020; FX. Wahyu *et al.*, 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Aryono, 2017; Suparman, 2020; Herdiyanti & Assery, 2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi merupakan faktor yang tidak bisa dilewatkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Supriyanto &

Mukzam, 2018: 142). Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia bahwa motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, Fungsi organisasi yang dijalankan dengan baik akan melahirkan motivasi karyawan yang baik sehingga meningkatkan kinerja setiap karyawan adapun data pra-survey motivasi kerja karyawan terhadap 30 karyawan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia seperti pada data tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia Tahun 2021

No	Pernyataan	Jawaban Responden
1	Kebutuhan Berprestasi Tingkat kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan mencapai prestasi	14 karyawan menjawab Tidak
2	Kebutuhan Berafiliasi hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan atau para karyawan di dalam perusahaan	17 orang karyawan menjawab Tidak
3	Kebutuhan akan Kekuasaan Tingkat kebutuhan dalam mencapai kekuasaan atau otoritas kerja serta kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing	15 orang karyawan menjawab Ya

Sumber : Hasil Pra Survey, Data Dilah Peneliti, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukan bahwa motivasi kerja karyawan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia berada pada kategori jawaban responden tidak. Kebutuhan akan berprestasi berada pada kategori jawaban reponden tidak, hal ini menunjukan bahwa tingkat kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan mencapai prestasi belum bisa diperhatikan secara maksimal di lingkungan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia. Karena karyawan membutuhkan imbal balik dari prestasi kerja mereka berupa adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebab dengan diberikan penghargaan tersebut, akan berdampak kepada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Begitu pula akan kebutuhan berafiliasi karyawan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia dimana karyawan pada umumnya sudah cukup baik dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya namun masih hanya sebatas pada divisi atau unit yang mereka tempati saja dan masih terlihat jarang bersosialisasi dengan karyawan departemen

lainnya, hal tersebut dibuktikan dengan hasil jawaban responden dengan 17 orang responden yang menjawab tidak dari total responden 30 orang. Kebutuhan akan kekuasaan berjalan dengan baik dimana para karyawan pada umumnya belum ingin memiliki kekuasaan yang tinggi atas pekerjaan mereka. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh (Hamdani, 2017; Supriyanto & Mukzam, 2018; Ghoni, 2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi timbul dari diri seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Pelatihan *et al.*, 2017; Hidayat, 2021) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Heruwanto *et al.*, 2018; Chanderson & Suprastha, 2020; Andriani *et al.*, 2021). Maka, dalam penelitian ini Penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut secara mendalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan level produksi sektor industri otomotif menurun.
2. Persaingan perusahaan industri otomotif yang semakin ketat.
3. capaian kinerja pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia tahun 2021 tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.
4. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor keterampilan, lingkungan kerja, motivasi dan perilaku karyawan.
5. Kurangnya penerangan/cahaya dalam melakukan pekerjaan.

6. Kebersihan tempat kerja yang kurang baik.
7. Sirkulasi udara ditempat kerja yang kurang baik.
8. Tata letak ruangan kerja yang tidak sesuai prosedur.
9. Terjadinya kebisingan dalam ruangan pekerjaan.
10. Diduga kurang optimalnya tingkat kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan meraih prestasi belum bisa diperhatikan secara maksimal di lingkungan PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y).
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
4. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?
4. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?

6. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsui Kinzoku ACT Indonesia serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan praktis diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkayabahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga kegunaan praktis diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan PT. Mitsui Kinzoku ACT Indonesia berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

