

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masa globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan memengaruhi kinerja karyawan itu baik pula, karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Manajemen merupakan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pemantauan dan pengendalian atau pengontrolan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Haryani & Sunarto, 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Perusahaan yang sukses pasti mampu mengukur kinerja karyawan. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah atau belum tercapai. Kinerja karyawan tidak selalu baik sesuai ekspektasi atasan atau perusahaan tempat bekerja, karena bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Ada baiknya seorang atasan mengetahui apa saja faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan, Sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tercapai

karena tidak sedikit perusahaan (Edwin, Ferdinand, & Fitria dkk, 2021:38), yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Kinerja merupakan menilai suatu pekerjaan berdasarkan hasil kerja, capaian suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh pegawai, dalam memperlihatkan wujud kerjanya. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting dilakukan dalam melihat hasil pekerjaan, ukuran penilaian kinerja berdasarkan asumsi yang digunakan. Dampaknya adalah de-motivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Guna menghindari dampak-dampak negatif tersebut, tidak ada jalan lain, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang efektif. Mustofa (2018:168) dalam studinya dalam sistem penilaian menemukan bahwa ada lima elemen yang harus diperhatikan, yaitu sasaran kinerja yang jelas, sasaran disepakati bersama, sasaran berkaitan dengan uraian jabatan, pertemuan tatap muka, dan diskusi.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting di dalam sebuah perusahaan. Setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitas tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja (Edwin., dkk., 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Menurut studi, lebih dari 50% karyawan mengundurkan diri karena lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan sehingga menghasilkan hasil kinerja pegawai juga tinggi (Handoko, Wiowo, & Hartati., 2021:20).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka (Nurjanah, 2022:58). Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu

lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Dalam menilai kinerja karyawan PT Purnama Karya Bersama, penulis melakukan pengukuran perbandingan rekapitulasi nilai prestasi / sasaran kinerja karyawan, di nilai dari nilai prestasi berupa sasaran target pencapaian hasil kinerja selama satu tahun, penilaian ini dilakukan oleh tim dari divisi HRD yang melakukan penilaian terhadap semua divisi yang ada pada PT Purnama Karya Bersama.

**Tabel 1.1.**

Perbandingan Nilai Prestasi / Sasaran Kinerja Karyawan PT Purnama Karya Bersama  
Tahun 2021

| Bagian/Divisi      | Tahun |       |       | Keterangan |
|--------------------|-------|-------|-------|------------|
|                    | 2019  | 2020  | 2021  |            |
| Manajer            | 94,93 | 90,93 | 91,89 | Meningkat  |
| Legal              | 91,22 | 92,81 | 90,80 | Menurun    |
| HRD                | 92,87 | 90,85 | 91,89 | Meningkat  |
| Accounting         | 88,40 | 86,67 | 85,66 | Menurun    |
| KPR                | 87,45 | 85,94 | 87,87 | Meningkat  |
| Stok               | 86,92 | 85,75 | 82,90 | Menurun    |
| Admin<br>Penjualan | 86,43 | 85,67 | 85,58 | Menurun    |
| Kasir              | 90,24 | 88,33 | 86,68 | Menurun    |

**Sumber :** Arsip HRD PT Purnama Karya Bersama

Berdasarkan Tabel 1.1 dari rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan bahwa kinerja PT Purnama Karya Bersama mengalami penurunan. Hanya pada divisi manajer, HRD, dan KPR, yang mengalami peningkatan nilai prestasi kinerja. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi PT Purnama Karya Bersama harus segera di perbaiki secepat mungkin.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri setiap manusia dan akan mengakibatkan perilaku manusia agar memiliki keinginan bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya (Sipayung, 2017). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang

yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam sendiri maupun dari luar (Nurjaya, 2021). Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik (Nurjanah, 2022).

PT Purnama Karya Bersama merupakan perusahaan properti penjualan perumahan bersubsidi. Di dalam perusahaan properti tidak lepas dari kegiatan pembangunan yang akan menjadi sebuah rumah yang nantinya akan dapat dijual kepada konsumen. Harga yang telah ditentukan dan telah disesuaikan dengan proses pembangunan. Sebelum melakukan penjualan maka kita harus memiliki ketersediaan atau rumah yang siap untuk dijual. PT Purnama Karya Bersama memiliki berbagai macam tipe rumah yang dihasilkan dari kegiatan pembangunan. Tipe rumah yang dihasilkan antara lain tipe 21, dan tipe 29. PT Purnama Karya Bersama adalah salah satu anak perusahaan dari PT Sri Pertiwi Sejati Group yang berpusat di Cikarang, Bekasi. Penelitian dilakukan di PT Purnama Karya Bersama karena memiliki rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja karyawannya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Adha, Qomariah, & Hafidzi., 2019)

Selanjutnya mengenai penilaian faktor lain yang ada pada PT Purnama Karya Bersama ialah lingkungan kerja, dimana faktor tersebut cukup memengaruhi kinerja dari para karyawan (Adha dkk., 2019). Oleh karena itu penulis melakukan pengukuran dengan rekapitulasi dari hasil responden yang berjumlah 30 responden karyawan PT Purnama Karya Bersama di semua divis sebagai berikut:

**Tabel 1.2.**

**Data Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja PT Purnama Karya Bersama**

| No. | Pertanyaan                                                                                    | Jawaban |       | Total | Persentase |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|------------|
|     |                                                                                               | Ya      | Tidak |       |            |
| 1   | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan | 16      | 14    | 30    | 53%        |
| 2   | Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja                   | 20      | 10    | 30    | 67%        |
| 3   | Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin                            | 13      | 17    | 30    | 43%        |

|   |                                                                                            |    |    |    |     |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|-----|
| 4 | Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat Kerja                                          | 15 | 15 | 30 | 50% |
| 5 | Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja | 14 | 16 | 30 | 47% |

Sumber: Pra penelitian, hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat rekap kuesioner tentang lingkungan kerja karyawan PT Purnama Karya Bersama sebanyak 30 responden pada tabel pertama untuk penerangan yang ada di tempat kerja sebanyak 16 orang atau 53% memberikan pernyataan “ya”, pada tabel kedua sebanyak 20 orang atau 67% responden merasa bahwa udara pada ruangan kerja mereka sudah memenuhi standar. Pada tabel ketiga terdapat 17 orang dari total 30 atau 43% responden menyatakan “tidak” pada ruangan kerja mereka yang bebas dari suara bising, pada tabel keempat ada setengah dari total 30 responden atau sebanyak 50% orang mengatakan ya dalam menjaga kebersihan tempat kerjanya, dan pada tabel kelima terdapat 16 orang atau 47% mengatakan tidak pada fasilitas yang mereka dapatkan untuk aktivitas kerja.

Hal ini memperlihatkan lingkungan kerja pada PT Purnama Karya Bersama masih belum seluruhnya memenuhi standar prosedur yang ada, tentunya ini menjadi bahan perhatian untuk pihak perusahaan agar lebih baik lagi dalam segi lingkungan kerja yang nyaman, sehingga akan membuat kinerja karyawan akan meningkat.

Dari penyebaran kuesioner pada 30 reponden karyawan PT Purnama Karya Bersama mengenai motivasi kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3.**

Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi Kerja PT Purnama Karya Bersama

| No. | Pertanyaan                                                                                                    | Jawaban |       | Total | Persentase |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|------------|
|     |                                                                                                               | Ya      | Tidak |       |            |
| 1   | Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir | 10      | 20    | 30    | 33%        |
| 2   | Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi                 | 14      | 16    | 30    | 47%        |
| 3   | Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya                                                           | 15      | 15    | 30    | 50%        |
| 4   | Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya                                                 | 15      | 15    | 30    | 50%        |
| 5   | Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu                                    | 16      | 14    | 30    | 53%        |

Sumber: Pra penelitian, hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas maka dari rekap dapat diketahui bahwa pada tabel pertama dimana setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir terdapat 10 orang mengatakan ya dari total 30 responden atau 33%, pada tabel kedua 14 orang atau 47% orang mengatakan memiliki kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk emnunjuk prestasi, pada tabel ketiga untuk bonus sebanyak 50% atau 15 orang memberikan pernyataan sudah menerima bonus sesuai dengan pekerjaan mereka, pada tabel keempat tentang gaji yang diberikan masih belum melebihi angka 50% dari total responden dengan kata lain terdapat 15 orang yang belum terpenuhi kebutuhannya dengan gaji dari perusahaan, pada tabel kelima terdapat 16 orang atau 53% orang mengatakan jika atasan akan memberikan pujian kepada karyawan apabila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini memperlihatkan motivasi kerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama masih rendah, tentu saja hal ini harus sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan dikarenakan motivasi merupakan salah satu hal yang dapat membuat suatu kinerja seseorang meningkat atau bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 1.4 *Research GAP* Penelitian Terdahulu**

| No | Variabel Independen | Variabel Dependen | Hasil Penelitian   | Peneliti                               |
|----|---------------------|-------------------|--------------------|----------------------------------------|
| 1  | Lingkungan Kerja    | Kinerja           | Positif Signifikan | Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022)     |
|    |                     |                   | Tidak Berpengaruh  | H. Dadang Supaman, S.Pd.I., M.M (2020) |
| 2  | Motivasi Kerja      | Kinerja           | Positif Signifikan | Demaz Adithya Widharma (2022)          |
|    |                     |                   | Tidak Berpengaruh  | Rahmat Hidayat (2020)                  |

Sumber: Dikaji dari berbagai sumber, hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai moderating terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian pertama yang dilakukan Ihsan Suryadi & Sachro Yusuf (2022), menghasilkan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel

kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh H. Dadang Supaman (2020), menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Lalu ada penelitian variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Demaz Adithya (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Terdapat perbedaan hasil penelitian di atas, hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai dan jumlah sampel.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan PT Purnama Karya Bersama di Cikarang. Penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya akan diolah, di analisis serta dibuatkan laporan yang berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderating Pada PT Purnama Karya Bersama Di Cikarang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian yang penulis ajukan diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kinerja atau sasaran karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, menunjukan bahwa kinerja karyawan PT Purnama Karya Bersama mengalami penurunan.
2. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.
3. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
4. Setiap pegawai yang berprestasi kerja tinggi, belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier.
5. Pegawai belum memiliki kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
6. Terdapat *research* gap lingkungan kerja terhadap kinerja.
7. Terdapat *research* gap motivasi kerja terhadap kinerja.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini perlu

melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti.

Adapun pembatasan masalah ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berfokus pada hasil penelitiannya.
3. Objek penelitian mengambil sampel dari para karyawan PT Purnama Karya Bersama.
4. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif dengan Path Analysis.

Pengolahan data menggunakan aplikasi Smart PLS.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Lingkungan Kerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama?
2. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja dan pada karyawan PT Purnama Karya Bersama?
3. Bagaimana gambaran Kinerja dan pada karyawan PT Purnama Karya Bersama?
4. Bagaimana korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama?
5. Bagaimana korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama
6. Bagaimana pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Moderating?

Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja pada PT Purnama Karya Bersama?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gambaran Lingkungan Kerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gambaran Motivasi pada karyawan PT Purnama Karya Bersama
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gambaran Kinerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Purnama Karya Bersama
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai moderating pada karyawan PT Purnama Karya Bersama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan teoritis dan praktis dan juga sebagai bahan ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat:

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang diteliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Purnama Karya Bersama
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para praktisi perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

