

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesadaran sumber daya manusia dalam organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Betapa pentingnya dan strategisnya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia dalam masyarakat yang sedang berkembang. Manajemen orang penting karena sumber daya manusia merupakan bagian integral dari organisasi dan mendukung banyak aspek kualitas dan kebutuhan pertumbuhan organisasi.

Perusahaan merupakan sumber daya manusia karena mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Bentuk dan tujuan organisasi dibentuk atas dasar perspektif yang berbeda yang berpihak pada manusia dalam melaksanakan tugasnya, dikelola dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, orang merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi meningkatkan produktivitas perusahaan dan dengan demikian keuntungan perusahaan (Abdullah *et al.*, 2021) Kinerja pegawai merupakan aspek terpenting dalam organisasi karena merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi. Begitu juga dengan PT Dawoo International. Selain itu, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal. Hal tersebut dapat terwujud apabila karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang baik dalam dirinya.

Pentingnya kinerja karyawan untuk diteliti agar dapat meningkatkan juga kinerja karyawan. PT Dawoo International, merupakan salah satu pabrik pembuatan frame bingkai foto dan dinding dengan bahan baku polystrene dan bahan dari plastik, yang berdiri sejak tahun 2009 di daerah Tangerang. Seiring dengan perkembangannya usaha ini, pada tanggal 27 Oktober 2010 berpindah lokasi di daerah Purwarkarta.

Selanjutnya sebagaimana Vuong & Sid (2020) Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber efisiensi yang sangat penting dalam masyarakat, karena setiap sumber daya memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya terutama dalam hal kompetensi. Saat menjalankan rutinitas, setiap

sumber daya selalu mengacu pada tempat kerjanya atau disebut juga lingkungan kerja

Pencapaian kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diharapkan sedikit banyaknya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya : lingkungan kerja, dan motivasi kerja, yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini disebabkan lingkungan kerja, menurut Bibi (2016) Lingkungan adalah badan atau kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dan lingkungan dibentuk menjadi dua area: lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan kerja menurut Ashour & Hassan (2019) dalam adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang mempengaruhi kinerja suatu tugas yang diberikan, seperti ketersediaan pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dll. Untuk merancang lingkungan kerja, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik di tempat kerja, yang sama-sama terikat akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja

Motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan memiliki banyak motivasi. Satu-satunya hal yang diperhitungkan adalah bahwa motivasi kerja yang dimotivasi oleh karyawan dapat diartikan sebagai keadaan ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu. Seorang karyawan yang bekerja memiliki berbagai macam motivasi. Motivasi kerja penting bagi perusahaan karena berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang harus menjadi bagian darinya (Khuong & Linh, 2020).

PT. Dawoo International memiliki 37 karyawan bagian produksi *frame* yang bekerja didalamnya. Karyawan-karyawan inilah yang menunjang proses produksi serta kegiatan operasional PT. Dawoo International. Faktor lingkungan kerja dibagian produksi ini menunjukkan bahwa keamanan tempat kerja yang sedikit kurang terjamin dan pencahayaan dalam ruang tempat kerja. PT Dawoo International untuk lebih meningkatkan pengolahan manajemen sumber daya manusia agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam faktor motivasi kerja, bentuk motivasi dilakukan pada karyawannya memberikan reward jika mencapai target produksi, adanya tunjangan BPJS ketenagakerjaan, dan akses parkir gratis.

Berdasar pada perolehan pra-survei yang diteliti di PT. Dawoo International, penulis mengidentifikasi ber-beberapa masalah yang berhubungan dengan area serta

motivasi kepada cara kerja pegawai. Dibawah ini adalah basisdata yang di hasilkan peniliti daripada perolehan pra-survei

Tabel 1.1 Data Hasil Pra-Survei yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.

Dawoo International

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin.	35	95%	2	5%	37
Pencahayaan ditempat saya cukup baik, membuat saya nyaman dalam bekerja.	33	89%	4	11%	37
Perusahaan memberikan bonus/pujian apabila mencapai hasil yang memuaskan.	37	100%	0	0%	37
Gaji yang saya dapat sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.	37	100%	0	0%	37
Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan dengan teliti.	37	95%	2	0%	37
Hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan yang ada.	37	100%	0	0%	37
Saya berinisiatif membantu rekan kerja ketika terjadi kesalahan pekerjaan.	35	95%	2	5%	37

Sumber : (Penulis, 2022)

Kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif bertanggung dan melakukan kerja sama dengan baik Fenomena kinerja karyawan yang terlihat di PT. Dawoo International, berdasarkan data yang di peroleh dari PT. Dawoo International,

kinerja perusahaan mengalami mengalami penurunan yang dapat dilihat dari jumlah penjualan dalam 1 tahun terakhir 2021. Berikut adalah data target dan realisasi produksi tahunan PT. Dawoo International periode tahun 2021.

Tabel 1.2 Data Produksi Tahun 2021

Bulan	Target (Box)	Realisasi (Bo
Januari	4600	460
Februari	4600	
Maret	4600	
April	4600	
Mei	4600	
Juni	4	
Juli		
Agustus		
Septemb		
Okto		
No		

Sumber : (Perusahaan, 2021)

Dari latar belakang yang telah dijabarkan ada hal menarik yang ingin penulis bahas yaitu bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Karyawan Dengan Metode SEM-PLS PT Dawoo International”**. Penelitian ini mengusung metode PLS (Partial Least Square) dengan dibantu aplikasi SmartPLS, (Walewangko, V. R. 2020) PLS adalah metode alternatif dari (SEM) yang bisa dipakai untuk mengatasi masalah hubungan diantara variable yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), PLS memiliki asumsi data penelitian bebas distribusi, artinya data penelitian tidak mengacuh pada salah satu distribusi tertentu (misalnya distribusi normal).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo International ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo International ?
3. Bagaimana cara menggunakan metode SEM-PLS untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo Internatrional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo International.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo International.
3. Dapat menerapkan metode SEM-PLS untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dawoo Internatrional.

1.4 Manfaat

Dalam melakukan penelitian tugas akhir, diharapkan mampu untuk memberikan manfaat serta dampak yang positif kepada seluruh pihak.

1. Bagi PT Dawoo International.

Hasil penelitian ini semoga banyak sedikitnya dapat menjadi sarana pertimbangan serta masukan untuk PT. Dawoo internasional dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai ke arah lebih baik.

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja serta motivasi kerja, dan dampak kinerja kerja pegawai di PT. Dawoo internasional.

3. Bagi Peneliti

Hasil yang di dapat dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi serta wacana, guna mengembangkan pengetahuan tentang cara memanajemen sumber daya manusia, supaya bisa berbanding lurus terhadap kinerja kerja yang telah di sepakati.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah perlu diberikan dalam penelitian ini guna menghindari meluasnya pembahasan dalam penelitian, batadan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian akan dilakukan pada karyawan divisi produksi stamping yang terdapat dalam perusahaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan hanya berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dari kinerja karyawan PT Dawoo International.
3. Basis data yang diteliti pada penelitian yaitu data defect PT. Dawoo International dan masalah yang didapat dari hasil pra-survei.

