

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan saling bersaing satu sama lain dalam kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan para konsumennya. Para perusahaan harus mengelola dan menyeleksi sumber daya manusianya yang baik untuk memenuhi tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Maka dari itu, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut (Budi Rismayadi & Suroso, 2020)

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu dan kelompok. Sebuah perusahaan atau organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dan tujuan perusahaan yang ingin tercapai. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan para karyawannya agar supaya karyawan bekerja dengan maksimal dan mencapai target yang perusahaan ingin capai (Budi Rismayadi & Suroso, 2020).

PT. Mulia Industrindo Tbk. Didirikan pada tanggal 5 November 1986 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri dan atas hasil produksi entitas anak. Perseroan terdaftar dalam bursa efek Jakarta pada tanggal 17 Januari 1994. Semua aktivitas perusahaan, sejak tahap desain sampai dengan layanan kepada kepada pelanggan, dilaksanakan dan dikendalikan berdasarkan standar yang ditetapkan dalam ISO 9001: 2008 atau 2015, ISO 14001: 2015, dan sertifikasi lain yang diperlukan sesuai jenis produknya. Hal ini untuk memastikan agar perusahaan dapat selalu menghasilkan produk dan jasa yang prima untuk memenuhi keinginan dan harapan pelanggan. PT Mulia Industrindo Tbk semula mempunyai 2 entitas anak,

PT Muliaglass dan PT Muliakeramik Indahraya. Pada bulan Oktober 2017, Perseroan menjual seluruh kepemilikannya di PT Muliakeramik Indahraya kepada PT Eka Gunatama Mandiri, sebuah perusahaan terafiliasi. Aksi korporasi ini dilakukan untuk mendukung rencana Perseroan untuk memperbaiki dan meningkatkan posisi keuangannya sebagai perusahaan publik. Setelah divestasi tersebut, Perseroan hanya memiliki satu entitas anak, yaitu PT Muliaglass. PT Muliaglass bergerak di bidang industri kaca dengan kaca lembaran, glass block, kemasan kaca, dan kaca pengaman otomotif sebagai hasil produksinya. Perusahaan didirikan pada tahun 1989, sebagai produsen produk yang terbuat dari kaca, yaitu kaca lembaran, kemasan kaca, glass block, dan kaca pengaman otomotif. PT. Muliaglass Float Division mempunyai tiga unit produksi yaitu Float 1 (F1), yang mulai beroperasi pada Agustus 1992 dan telah mengalami rebuild pada tahun 2000, memproduksi kaca lembaran clear, Float 2 (F2), yang mulai beroperasi pada Januari 1996, memproduksi kaca lembaran warna. Float 3 (F3), yang mulai beroperasi pada Mei 1997, memproduksi kaca lembaran clear (Mulia Industrindo, n.d.).

Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan internal dalam melakukan dan melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkat kerja tertentu. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target, atau dibawah target. Kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan, Sedangkan kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut (Iendy Zelvian Adhari, 2021).

Penilaian kinerja di perusahaan itu sangat perlu, karena akan membawa dampak yang baik kepada pekerjaan yang di berikannya dan karyawan akan merasa punya rasa tanggung jawab kepada pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, motivasi,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi (Budi Rismayadi & Suroso, 2020).

Memperkuat fenomena yang ada, penulis menambahkan tabel target penilaian kinerja. Berikut ini merupakan tabel target penilaian kinerja pada PT. Muliaglass Float Division 3 yang di tinjau dari aspek yaitu Motivasi, *Unity*, *Leadership*, *Integrity* dan *Accountability*.

Tabel 1.1
Target Penilaian Kinerja PT. Muliaglass *Float Division 3*

Aspek Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
		2020	2021	2022
Motivasi	100%	83	85	88
Unity	100%	82	84	87
Leadership	100%	86	86	90
Integrity	100%	83	80	85
Accountability	100%	80	82	84

Sumber : PT. Muliaglass Float Division 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan aspek penilaian kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3, dari tahun 2021 sampai tahun 2022 yang di tinjau dari aspek yaitu Motivasi, *Unity*, *Leadership*, *Integrity* dan *Accountability*. mengalami peningkatan tetapi belum mencapai target penilaian.

Memperkuat fenomena yang terjadi, penulis menambahkan table rekapitulasi data hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Muliaglass *Float Division 3*.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Data Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Muliaglass Float Division 3

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata	Nilai	Keterangan
1.	2020	250	82	B	Nilai : A : 90-100 B : 75-89 C : 51-74 D : <50
2.	2021	250	83	B	
3.	2022	250	86	B	

Sumber : PT. Muliaglass Float Division 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3, dari tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan tetapi belum mencapai target penilaian.

Memperkuat fenomena yang terjadi, melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3 dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden. Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai kinerja karyawan Pada PT Muliaglass Float Division 3.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT.Muliaglass Float Division 3

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	29	1
2.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu	27	3
3.	Saya menggunakan seragam dan atribut lengkap ketika sedang melakukan pekerjaan	30	0

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
4.	Saya selalu mempelajari hal-hal baru ketika melakukan pekerjaan	28	2
5.	Saya berani mengakui apabila melakukan kesalahan	28	2

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, terdapat karyawan yang belum yang menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu, terdapat karyawan yang tidak mempelajari hal-hal baru ketika melakukan pekerjaan, dan terdapat karyawan yang tidak berani mengakui apabila melakukan kesalahan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan totalitas agar menghasilkan kualitas kerja yang baik dan belum bisa melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab dengan baik.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Kemajuan dan keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi (Wike Pertiwi, 2021).

Memperkuat fenomena yang terjadi, yang menggambarkan motivasi kerja di PT. Muliaglass Float Division 3, peneliti kembali melakukan pra-survei dengan

menyebarkan kuisioner kepada 30 responden Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai motivasi kerja Pada PT.Muliaglass *Float Division 3*.

Tabel 1.4

**Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Motivasi Kerja Pada PT.Muliaglass
*Float Division 3***

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Perusahaan memberikan tunjangan yang sudah seharusnya	23	7
2.	Ruangan kerja saya sangat nyaman	20	10
3.	Sirkulasi ruang ditempat saya bekerja sangat baik	22	8
4.	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja	29	1
5.	Saya menjadikan diri saya sebagai motivasi untuk orang lain	26	4

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan table 1.4 diatas hasil pra penelitian mengenai motivasi kerja terdapat hasil bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum seharusnya, terdapat karyawan yang merasa ruangan tempat bekerja tidak nyaman, terdapat karyawan yang merasa sirkulasi ruang ditempat bekerja tidak baik, terdapat karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja, dan terdapat karyawan yang tidak menjadikan diri sendiri sebagai motivasi untuk orang lain. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar

lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto, 2018).

Memperkuat fenomena yang terjadi, yang menggambarkan lingkungan kerja di PT. Muliaglass Float Division 3, peneliti kembali melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden. Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai lingkungan kerja Pada PT.Muliaglass Float Division 3.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Lingkungan Kerja Pada
PT.Muliaglass Float Division 3

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Penerangan/ cahaya ditempat saya bekerja sangat baik	27	3
2.	Kesejukan udara ditempat kerja saya sangat baik	18	12
3.	Tata letak ruang kerja saya sangat baik	22	8
4.	Warna ruang kerja saya membuat saya semangat untuk bekerja	22	8
5.	saya selalu menghargai antar sesama karyawan	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai pra penelitian lingkungan kerja terdapat karyawan yang merasa penerangan / cahaya ditempat bekerja tidak baik, terdapat karyawan yang merasa kesejukan udara ditempat kerja tidak baik, terdapat karyawan yang merasa tata letak ruang kerja tidak baik, dan terdapat karyawan yang merasa bahwa warna ruang kerja tidak membuat karyawan semangat untuk bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja kurang baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3 masih kurang baik dan lingkungan kerja pada PT Muliaglass Float Division 3 juga kurang baik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini tidak segera diselesaikan, PT. Muliaglass Float Division 3 cukup sulit untuk dikembangkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sepenuhnya. Dari hasil uraian berikut ini sebaiknya digunakan pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja pegawai untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja bawahan. Dengan demikian, para manajer perusahaan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan dan mempertahankan keunggulan tersebut, sehingga dapat mempengaruhi keputusan yang tepat atas hasil evaluasi kinerja dan arahan pimpinan perusahaan kepada bawahannya. untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penelitian ini didasari dengan temuan dalam penelitian terdahulu peniliti menemukan adanya hasil penilitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunrise Polybag yang dilakukan oleh (Chanderson & Suprastha, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) menyimpulkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul kinerja guru : disiplin, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi yang dilakukan oleh (Ellisyah Mindari, 2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1. 6

Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independent	Variabel Dependent	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Berpengaruh Positif Signifikan	(Sembiring, 2020)
			Tidak Berpengaruh	(Lewis Chanderson & Nyoman Supartha)
2.	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif	(Nurjaya, 2021)
			Tidak Berpengaruh	(Ellisyah Mindari, 2023)

Hasil dari observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3 dapat dikatakan bahwa permasalahan yang terdapat antara lain yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat *research gap* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat *research gap* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Karyawan merasa bahwa perusahaan masih belum memberikan tunjangan yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan
4. Karyawan merasakan ruangan kerja belum nyaman
5. Karyawan tidak menjadikan dirinya sebagai motivasi untuk orang lain
6. Karyawan merasa bahwa kesejukan udara ditempat bekerja belum baik
7. Karyawan merasa bahwa tataletak ruang kerja belum baik
8. Karyawan merasa bahwa warna pada ruang kerja tidak membuat karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaan
9. Karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
10. Karyawan tidak mau mempelajari hal-hal baru dalam melakukan pekerjaan
11. Karyawan tidak mau mengakui apabila melakukan kesalahan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini sangat diperlukan untuk mempermudah atau memfokuskan penelitian. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan diatas sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi Kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja (Y)
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada PT. Muliaglass Float Division 3
4. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif
5. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda menggunakan SPSS 26

1.4 Perumusan Masalah

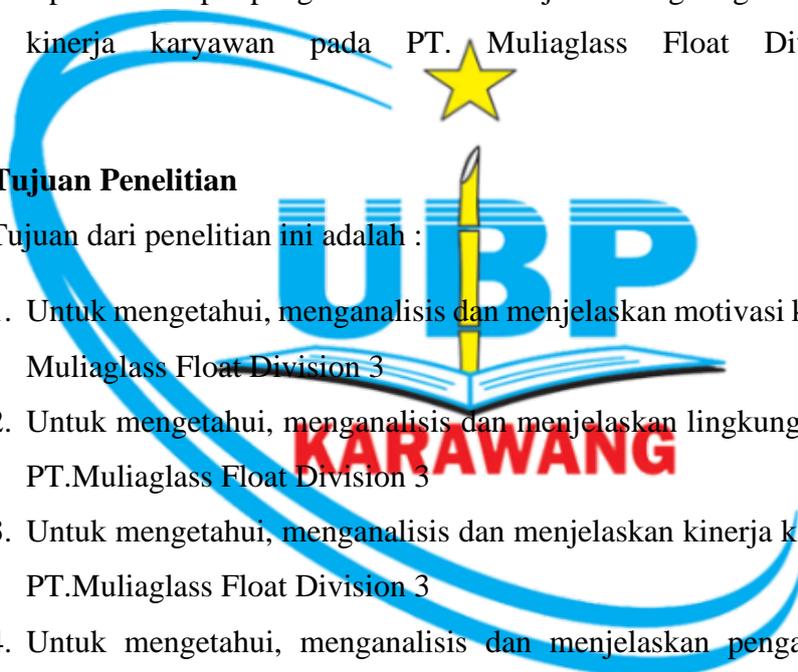
Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3 ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3 ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3 ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3 ?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3 ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3



1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi motivasi kerja dan lingkungan untuk peningkatan kinerja.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.