

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua bisnis menginginkan beragam fasilitas atau dukungan yang dapat berfungsi secara efisiensi serta efektivitas untuk membantu mereka mencapai tujuan. Dibutuhkannya SDM dengan memiliki pengetahuan untuk mengembangkan sumber daya lebih bernilai. Sebuah SDM yang kompeten tentu bisa mendorong perusahaan atau organisasi itu siap bersaing. Pengelolaan SDM ialah disebut karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi ialah suatu jalan kesuksesan perusahaan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Aulia,2022).

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk menjalankan operasionalnya dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Untuk terus bertahan dan menjaga keberlangsungan tenaga kerja, dunia usaha perlu meningkatkan daya saing. Sebagai suatu organisasi, perusahaan terdiri dari kumpulan individu yang disebut pegawai. Dalam rangka mencapai tujuan seperti peningkatan pendapatan, penguatan nilai merek, serta peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan memerlukan SDM yang unggul dan memiliki kecakapan tinggi (Rochim *et al.*, 2023).

Motivasi dan lingkungan kerja yang positif ialah faktor penting dalam membentuk kinerja profesional karyawan yang sesuai arah atau tujuan perusahaan.

Menurut Cemal yang dikutip dalam (Wirawan, *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan besarnya usaha dan tindakan yang diberikan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Indikator motivasi kerja mencakup orientasi perilaku, besaran usaha, serta konsistensi atau kegigihan dalam bekerja.

CV. Akbar Putra Jaya adalah perusahaan konstruksi yang berfokus pada pembangunan struktur bangunan berbahan dasar baja, seperti gudang, pabrik, dan rangka baja ringan. Didirikan oleh tenaga profesional berpengalaman, perusahaan ini hadir untuk menjawab kebutuhan akan konstruksi yang kuat, efisien, dan tepat waktu.

Dengan mengedepankan kualitas, keselamatan kerja, dan pelayanan profesional, CV Akbar Putra Jaya telah menjadi mitra terpercaya dalam berbagai proyek, baik

sektor swasta maupun pemerintahan. Didukung oleh tim ahli dan peralatan modern, CV. Akbar Putra Jaya terus berkomitmen memberikan hasil terbaik dan membangun masa depan yang kokoh.

Produktivitas pekerja secara substansial dipengaruhi oleh seberapa serius mereka menjalankan tanggung jawab kehadiran. Kinerja yang optimal sering kali merupakan hasil dari karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah, tetapi kinerja yang kurang optimal lebih sering terjadi ketika tingkat ketidakhadirannya tinggi. Berikut adalah data absensi pada CV. Akbar Putra Jaya. Absensi kehadiran karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan CV. Akbar Putra Jaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi/Tidak masuk	persentase (%)
Juli	52	7	25%
Agustus	52	3	11%
September	52	5	18%
Oktober	52	8	29%
November	52	3	11%
Desember	52	2	7%
Jumlah		28	
Rata-Rata		4,67	17%

Sumber : (Data HRD, 2023)

Pada data absensi karyawan CV. Akbar Putra Jaya terlihat tingkat kehadiran karyawan CV. Akbar Putra Jaya pada tabel di atas rendah atau kurang baik. Berdasarkan tabel 1.1 diketahui tingkat absensi tertinggi pada bulan Oktober sebesar 25% sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan Desember sebesar 7%. Rata-rata absensi pada CV. Akbar Putra Jaya mencapai 17% dapat diindikasikan kehadiran pada CV. Akbar Putra Jaya kurangnya kinerja karyawan dilihat dari kehadiran yang tidak konsisten, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja atau absen setiap bulannya.

Selain Motivasi, lingkungan kerja juga dapat berdampak pada kinerja Karyawan. Ketika pekerja berada di lingkungan yang mendukung, mereka akan berkinerja baik namun, ketika pekerja berada di lingkungan yang tidak sesuai, maka

dapat menyebabkan para pegawai menjadi malas dan kelelahan sehingga menyebabkan kinerja yang menurun.

Tabel 1. 2 Data lingkungan kerja fisik CV. Akbar Putra Jaya

No	Lingkungan Kerja Fisik	STS	TS	KS	S	SS
1	Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai	2%	6%	24%	54%	14%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	2%	10%	37%	37%	14%
3	Tata letak ruang di tempat kerja sudah memadai	6%	14%	16%	54%	10%
4	Dekorasi di tempat kerja sudah memadai	3%	17%	23%	47%	10%
5	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	10%	37%	30%	17%	6%
6	Fasilitas di tempat kerja sudah memadai	3%	16%	24%	50%	7%

Sumber : Penulis, 2024

Tabel 1.2 menyajikan data mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik di CV. Akbar Putra Jaya. Penilaian mencakup enam aspek utama: pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja. Untuk aspek pencahayaan, mayoritas karyawan merasa pencahayaan sudah memadai, dengan 54% menyatakan "Setuju" dan 14% "Sangat Setuju". Sebaliknya, hanya 32% yang merasa kurang puas. Sirkulasi udara di tempat kerja mendapat penilaian lebih rendah, dengan hanya 37% menyatakan "Setuju" dan 14% "Sangat Setuju", sementara 49% merasa kurang setuju atau tidak setuju. Tata letak ruang dianggap baik oleh 54% responden yang menyatakan "Setuju" dan 10% "Sangat Setuju", meski 36% lainnya kurang puas. Aspek dekorasi mendapat penilaian cukup baik, dengan 47% memilih "Setuju" dan 10% "Sangat Setuju". Namun, tingkat kebisingan masih menjadi tantangan besar, di mana hanya 17% responden yang merasa tidak ada kebisingan, sementara mayoritas (83%) menilai hal ini masih menjadi masalah. Fasilitas kerja dianggap memadai oleh 50%

responden yang memilih "Setuju" dan 7% "Sangat Setuju", meski 43% lainnya merasa sebaliknya. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar aspek lingkungan kerja fisik mendapat penilaian positif, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan dekorasi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

Tabel 1.3 Data lingkungan kerja non fisik CV. Akbar Putra Jaya

No	Lingkungan kerja non fisik	STS	TS	KS	S	SS
1	Hubungan dengan pemimpin berjalan dengan baik	3%	6%	10%	64%	17%
2	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	2%	1%	7%	70%	20%

Sumber : Penulis, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan data aspek nonfisik dari lingkungan kerja di CV. Akbar Putra Jaya, yang mencakup hubungan dengan pemimpin dan antar rekan kerja. Sebagian besar responden menilai hubungan dengan pemimpin berjalan baik, dengan 64% menyatakan "Setuju" dan 17% "Sangat Setuju", sementara hanya 19% merasa kurang setuju. Hubungan antar rekan kerja juga dinilai positif, dengan 70% memilih "Setuju" dan 20% "Sangat Setuju", serta hanya 10% yang kurang setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja nonfisik di perusahaan telah terbentuk secara positif, yang ditandai dengan adanya hubungan antarpegawai yang harmonis serta atmosfer kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dalam penelitian (Djuhartono & Nurdin, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki *Engineering*”. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dilihat secara simultan maupun parsial. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian (Siahaan & Bahri, 2020). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai secara individu. Akan tetapi, secara simultan, kombinasi dari penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Mengacu pada latar belakang di atas, penulis mengamati adanya aspek menarik yang layak untuk diteliti, yaitu sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pertimbangan tersebut, penulis mengangkat topik ini dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Akbar Putra Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan di CV. Akbar Putra Jaya?
2. Bagaimana lingkungan kerja di CV. Akbar Putra Jaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Akbar Putra Jaya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya?
6. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Guna mengamati, menganalisis motivasi kerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya
2. Guna mengamati, menganalisis lingkungan kerja pada CV. Akbar Putra Jaya
3. Guna mengamati, menganalisis kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya
6. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akbar Putra Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa manfaat, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber pengetahuan dan referensi oleh peneliti lain, sekaligus menjadi bahan bacaan bagi generasi mendatang yang tertarik meneliti topik terkait hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan saran bagi perusahaan untuk menambah maupun memperhatikan hal-hal dalam segi memotivasi kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi di dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini turut menambah referensi ilmiah dan dapat dijadikan arsip di perpustakaan sebagai sumber informasi akademik Universitas Buana Perjuangan Karawang, serta mampu menambah bahan referensi dalam pengembangan kurikulum terhadap manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja

4. Bagi pembaca

Agar laporan yang dibuat ini bisa jadi bahan acuan ataupun referensi untuk pembaca agar bisa dikembangkan kembali di kemudian hari serta dapat bermanfaat guna menambah wawasan pembaca.

1.5 Batasan masalah

Adapun lingkup permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Meliputi bagian manajemen sumber daya manusia
2. Ruang lingkup variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan
3. Objek penelitian CV. Akbar Putra Jaya
4. Responden Penelitian karyawan CV. Akbar Putra Jaya
5. Metode analisis menggunakan *Regresi Linear Berganda*.
6. Alat SPSS.